Revue Française d'Économie et de Gestion
ISSN : 2728- 0128
Volume 7 : Numéro 11

Disparités de genre dans l'accès à l'emploi

Gender disparities in access to employment

NDIAYE Oumy
PhD
Economiste
LAPES/FASEG/Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD)
ORCID: 0009-0009-0507-1370

SALL Ndeye Khary
Analyste statisticienne
Ecole nationale de la Statistique et de l'Analyse économique Pierre Ndiaye de Dakar

SALL Moussa
Ingénieur Statisticien Economiste
Agence nationale de la Statistique et de la Démographie

Date de soumission : 24/09/2026

Date d'acceptation : 30/10/2026

Pour citer cet article :

NDIAYE. O. & al. (2026) « Disparités de genre dans l'accès à l'emploi », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 7 : Numéro 11 » pp : 414- 440.

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

Résumé

À partir des données de l'ENES 2024 (ANSD), ce papier analyse les déterminants de l'écart d'accès à l'emploi selon le genre au Sénégal, à l'aide d'un modèle de régression dichotomique et d'une décomposition de Fairlie. Les résultats montrent que les hommes ont 5 fois plus de chances d'être en emploi que les femmes. L'âge, l'union conjugale, la présence d'enfants et la formation professionnelle accroissent la probabilité d'emploi, cette dernière ayant un effet particulièrement fort chez les femmes (3,6 fois). En revanche, vivre en milieu rural réduit cette probabilité d'environ 30%, tout comme appartenir à un ménage aisé ou très aisé (de 25 à 70%). La décomposition indique un écart global de 26,1% en faveur des hommes : 7,3% s'expliquent par des différences de caractéristiques observables, tandis que 92,7% demeurent inexpliqués et peuvent renvoyer à des barrières structurelles ou discriminatoires à l'égard des femmes.

Mots clés : Disparité ; Emploi ; Genre ; Logit ; Fairlie.

Abstract

Based on data from the 2024 ENES (ANSD), this paper analyzes the factors behind the gender gap in access to employment in Senegal, using a binary regression model and a Fairlie decomposition. The results show that men are five times more likely to be employed than women. Age, being married, having children, and vocational training increase the likelihood of being employed, with vocational training having a particularly strong effect for women (3.6 times). On the other hand, living in a rural area reduces this probability by about 30%, as does belonging to a wealthy or very wealthy household (by 25 to 70%). The decomposition shows an overall gap of 26.1% in favor of men: 7.3% is explained by differences in observable characteristics, while 92.7% remains unexplained and may point to structural or discriminatory barriers against women.

Keywords : Disparity; Employment; Gender; Logit; Fairlie.

Introduction

Les défis du marché du travail constituent aujourd'hui un enjeu majeur pour les politiques de développement. Dans la plupart des pays en développement, l'un des principaux défis est d'élaborer des politiques économiques capables de réduire la pauvreté tout en maîtrisant la dynamique du marché du travail.

L'ampleur du chômage, la prévalence des emplois précaires élevée, l'étendue du secteur informel, le nombre élevé de travailleurs pauvres ainsi que les disparités de genre constituent les caractéristiques les plus frappantes des marchés du travail dans les pays en développement (OIT,2018). Par ailleurs, les discriminations et les inégalités entre hommes et femmes demeurent persistantes, que ce soit en matière d'égalité des chances, de traitement ou de résultats (OIT, 2023). Selon le rapport de la 112e session de la Conférence internationale du Travail consacré à l'égalité des genres (OIT, 2024), les femmes continuent d'accuser un retard en matière de participation à la vie active. En effet, malgré une réduction de l'écart d'emploi entre les femmes et les hommes, passé de 27,1 à 23,1 points de pourcentage depuis 1991, les taux d'emploi des femmes demeurent nettement inférieurs à ceux des hommes. En 2024, 46,4% des femmes en âge de travailler occupaient un emploi, contre 69,5% des hommes. Au rythme actuel des progrès, atteindre l'égalité des taux d'emploi nécessiterait près de deux siècles (OIT, 2024). Ces inégalités s'expliquent par la combinaison de contraintes liées à la gestion du temps, aux responsabilités domestiques et à un accès limité à certains types d'emplois (Benhabib et Adair, 2017). Ainsi, quelles que soient leurs situations sociales ou professionnelles, les femmes demeurent confrontées à de multiples obstacles qui entravent la pleine réalisation de leur potentiel, depuis la recherche de leur premier emploi jusqu'à la retraite (OIT, 2021).

Cette situation se vérifie également au Sénégal, où la relation entre niveaux d'éducation, formation et participation au marché du travail soulève de fortes préoccupations, particulièrement du point de vue du genre. En 2024, l'Enquête nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) a révélé que le taux d'emploi était de 53,3% chez les hommes contre 27,1% chez les femmes. Ces dernières sont davantage exposées au chômage, et lorsqu'elles accèdent au marché du travail, elles sont souvent confinées dans des emplois précaires. Le taux de chômage féminin s'élève à 36,7%, contre 13,3% pour les hommes (ENES, T1 2024). De plus, les avancées significatives enregistrées par les femmes sur le plan scolaire ne se sont pas traduites par une amélioration équivalente de leur situation sur le marché du travail. Or, le capital humain, notamment le niveau d'instruction, constitue un facteur déterminant d'insertion professionnelle et de différenciation sur le marché du travail (Becker). L'éducation élargit en

effet les opportunités d'emploi, notamment l'accès à des postes mieux rémunérés et à des secteurs plus qualifiés (Kuepie et al., 2013). Pourtant, malgré ces acquis scolaires, les femmes ne parviennent toujours pas à en tirer pleinement profit sur le marché du travail. Ce constat souligne la nécessité d'examiner plus en profondeur l'accès à l'emploi selon le genre.

Les écarts de genre dans l'accès à l'emploi peuvent s'expliquer par plusieurs approches théoriques. Les analyses fondées sur le capital humain évoquent des différences de productivité liées au niveau d'éducation ou à l'expérience. D'autres approches mettent en avant la spécialisation des rôles au sein du ménage, les différences dans le comportement de recherche d'emploi, ou encore la ségrégation professionnelle. Au Sénégal, bien que des progrès aient été réalisés, les inégalités demeurent marquées : de nombreuses femmes restent cantonnées dans des emplois temporaires, précaires ou faiblement rémunérés. Selon la Commission économique pour l'Afrique (NU.CEA, 2017), 87,7% des femmes gagnent moins que leurs conjoints, ce qui illustre leur position défavorisée sur le marché du travail. Ces écarts sont souvent liés à des pratiques discriminatoires persistantes.

Conscients de ces défis, les pouvoirs publics sénégalais ont mis en place plusieurs dispositifs pour promouvoir l'emploi et réduire les inégalités. Parmi eux, on peut citer la Délégation générale à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ), chargée de soutenir l'entreprenariat féminin et juvénile ; le Programme d'Urgence pour l'Emploi et l'Insertion socioéconomique des Jeunes (2021-2023), visant la création massive d'emplois ; le Plan Sénégal Émergent (PSE), dont les axes intègrent la dimension genre ; ou encore la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre II (SNEEG II), mise en œuvre jusqu'en 2026. Malgré ces efforts, les inégalités persistent, qu'il s'agisse d'insertion professionnelle, d'écarts salariaux, de perspectives de carrière ou de précarité de l'emploi.

Dès lors, une question fondamentale se pose : quelles sont les sources des écarts d'accès à l'emploi entre hommes et femmes au Sénégal, et dans quelle mesure les caractéristiques individuelles expliquent-elles ces disparités ?

L'objectif général de ce papier est d'analyser les écarts de genre dans l'accès à l'emploi au Sénégal à partir d'un modèle de régression logistique suivi d'une décomposition de l'écart selon la méthode de Fairlie.

Spécifiquement, il s'agira de :

- Décrire la situation de l'emploi selon le genre afin de mettre en évidence les différences de participation entre hommes et femmes ;

- Analyser l'influence des caractéristiques sociodémographiques (niveau d'éducation, âge, statut matrimonial, milieu de résidence, etc.) sur l'accès à l'emploi selon le genre ;
- Proposer des pistes de réflexion pour une meilleure promotion de l'égalité des chances entre les sexes dans l'accès à l'emploi.

Le reste de ce travail est structuré comme suit. La première section présente une revue de la littérature théorique et empirique relative à la disparité de genre dans l'emploi. La deuxième section décrit la méthodologie adoptée ainsi que les données utilisées. La troisième section expose les résultats de l'analyse économétrique et une discussion des résultats avec la revue. Enfin, la cinquième section est consacrée à la conclusion et aux recommandations de politique économique.

1. Revue de littérature

1.1. Revue théorique

Plusieurs courants théoriques ont été mobilisés pour analyser les écarts de participation entre hommes et femmes sur le marché du travail. Certains auteurs mettent en avant l'influence des caractéristiques individuelles propres à chaque sexe, tandis que d'autres insistent davantage sur les mécanismes sociaux et institutionnels. Parmi ces approches, on retrouve la théorie du capital humain, la théorie de la discrimination, ainsi que la théorie de la ségrégation occupationnelle.

Deux économistes de l'école de Chicago, Theodore Schultz et Gary Becker, ont développé la théorie du capital humain en 1960. Celle-ci postule que les individus peuvent accroître leur productivité par des investissements volontaires dans l'éducation ou la formation. Toutefois, dans une perspective néoclassique, hommes et femmes n'investissent pas de la même manière dans le capital humain, en raison notamment de leurs attentes et de leurs perspectives. Les femmes, en particulier, orientent une part importante de leurs efforts vers des activités liées à la sphère familiale, conformément à une division traditionnelle du travail au sein du ménage, ce qui entraîne des différences de participation sur le marché du travail (Mincer & Polachek, 1974).

Ces constats s'inscrivent dans le modèle d'allocation du temps proposé par Becker (1965), selon lequel les individus répartissent leur temps entre loisirs, travail rémunéré et responsabilités domestiques. Dans ce cadre, les femmes consacrent une proportion significative de leur temps à des activités non marchandes et non rémunérées, principalement les soins et les tâches ménagères. Cette répartition contraint leur participation au marché du travail et limite l'accumulation d'expériences professionnelles comparée à celle des hommes.

Ainsi, la dotation en capital humain apparaît comme un déterminant majeur des écarts de salaire entre hommes et femmes.

La première version de la théorie néoclassique de la discrimination revient à Francis Edgeworth (1922), mais la contribution la plus connue est sans aucun doute celle de Gary Becker (1957). Dans ces modèles, les hypothèses habituelles, notamment de concurrence parfaite et d'homogénéité des facteurs de production, sont postulées. Becker conclut que la discrimination salariale peut conduire à une ségrégation sur le marché du travail et inversement.

Le point de départ de Gary Becker (1957) est que les individus ont un goût pour la discrimination. Il en identifie trois origines possibles : les employeurs, les salariés masculins ou les consommateurs. Le fait pour un employeur de recruter une femme, pour un employé masculin de travailler avec une femme ou pour un consommateur d'acheter un produit vendu ou fabriqué par une femme, comporte dans chaque cas, un coût psychologique supplémentaire qui n'existe pas vis-à-vis des hommes.

Gary Becker (1957) suppose, par hypothèse, que les hommes et les femmes sont de parfaits substituts dans le processus de production. Leurs productivités marginales sont donc équivalentes. Par ailleurs, au lieu de l'hypothèse habituelle de maximisation du profit, les employeurs maximisent une fonction d'utilité qui dépend du profit, mais également du nombre respectif d'hommes et de femmes recrutés. Gary Becker suppose qu'ils retirent une utilité négative à l'embauche de femmes.

Les premiers modèles prédisant une ségrégation des emplois reposaient sur la notion de cantonnement (Fawcett, 1918, Edgeworth, 1922) : les femmes, contrairement aux hommes, sont cantonnées dans un petit nombre d'emplois. Comme l'offre pour ces emplois est élevée, cela peut avoir pour conséquence une différence de salaire au profit des hommes. Cette situation peut provenir, soit d'une meilleure organisation des hommes (par exemple dans les syndicats), soit d'une discrimination de la part des employeurs.

Barbara Bergmann (1971) montre que l'exclusion des femmes dépend de la taille relative de la force de travail féminine par rapport aux restrictions imposées. Si le nombre de femmes actives est supérieur au nombre d'emplois permis par les employeurs, on notera une diminution de salaire dans ces emplois, au-dessous du salaire de marché masculin. En effet, dans les emplois réservés aux hommes, la productivité marginale est plus élevée à cause de l'exclusion des femmes et donc le salaire de ceux-ci est plus élevé. En revanche, si le nombre de femmes actives est inférieur au nombre d'emplois permis, il n'y aura pas d'effet sur les salaires. Dans le cas de la présence d'un employeur sans préjugés (ne pratiquant pas la ségrégation occupationnelle),

les femmes seront aussi pénalisées en termes de salaire. Si le rare employeur prêt à embaucher une femme dans un emploi masculin sait que la seule alternative de la candidate est un emploi féminin surchargé, le salaire qu'il offrira dans l'emploi masculin sera probablement plus faible que celui d'un homme dans le même emploi. Un seul employeur non-discriminateur ne peut (ni ne veut) éliminer les différences de salaire. En revanche, si la proportion d'employeurs ne pratiquant pas le cantonnement augmente, on se retrouve dans le cas où il y a moins de femmes actives que de postes contraints et donc la discrimination salariale disparaît.

Les différentes théories abordées, capital humain, discrimination et ségrégation occupationnelle, offrent des angles complémentaires pour comprendre les inégalités de genre sur le marché du travail. La théorie du capital humain explique que les différences dans l'accumulation d'éducation et d'expérience, souvent liées à la répartition traditionnelle des tâches domestiques, produisent des écarts de participation et de salaire entre hommes et femmes. La théorie de la discrimination montre que, même lorsque les productivités sont équivalentes, les comportements des employeurs, des employés masculins ou des consommateurs peuvent limiter l'accès des femmes aux emplois et aux rémunérations équivalentes. Enfin, la théorie de la ségrégation occupationnelle illustre comment ces mécanismes se traduisent concrètement par un cantonnement des femmes dans certaines professions, accentuant les écarts de salaire et la segmentation du marché du travail.

Ces théories sont donc interconnectées. Les choix individuels d'investissement en capital humain sont influencés par des contraintes structurelles et sociales (discrimination et ségrégation), et ces dernières renforcent les différences observées sur le marché du travail. Ensemble, elles permettent de saisir à la fois les mécanismes microéconomiques (capital humain) et les contraintes institutionnelles et sociales (discrimination et ségrégation) qui expliquent la persistance des inégalités de genre.

Après cette revue théorique, il est utile de se tourner vers les études empiriques qui examinent les facteurs influençant la participation au marché du travail des hommes et des femmes.

1.2. Revue empirique

De nombreuses études sur cette thématique ont démontré que l'investissement dans le capital humain représente un avantage déterminant sur le marché du travail.

Afin d'analyser les déterminants de la participation au marché du travail au Sénégal dans son article intitulé « *Analysis of Labour Market Participation in Senegal* », Abou Kane (2014) mobilise un modèle logit simple. Ses résultats indiquent que le fait d'être un homme, d'avoir 25 ans ou plus et de posséder un niveau d'éducation supérieur accroît significativement les

chances d'intégrer le marché du travail. Ainsi, la participation au marché du travail varie en fonction du genre, de l'âge et du niveau d'instruction.

Trois années après, Zhou et Nelson (2017), dans leur article, « *Les déterminants de la participation au marché du travail selon le genre* » et à l'aide d'une régression probit, montrent que le fait d'être mariée et d'avoir de jeunes enfants réduit significativement la probabilité d'insertion des femmes. Ces résultats corroborent ceux d'Ahmed et McGillivray (2015) et de Sougou MN (2022), qui soulignent que le statut matrimonial "marié" influence, au-delà de la prise en charge des enfants et des responsabilités associées, les opportunités professionnelles.

Dans la même lancée, Mamaye Thiongane, dans son étude de 2019 sur *« L'analyse des inégalités de participation au marché du travail selon le genre au Sénégal* », mobilisant une décomposition standard basée sur l'approche d'Oaxaca-Blinder appliquée aux données de l'ENES 2015, montre que les personnes mariées ont davantage de chances d'accéder à un emploi, mais cet effet n'est significatif que pour les hommes. Il relève également un impact négatif de la résidence en milieu urbain, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, et observe que la participation au marché du travail croît avec l'âge jusqu'à un certain seuil, avant de décroître légèrement, mais de façon non significative. Enfin, concernant la dimension éducation, on observe que plus le niveau d'éducation est élevé, plus la probabilité d'être un actif occupé diminue, avec une réduction de 5,2% chez les hommes et de 2,1% chez les femmes. Cela indique que l'éducation freine davantage l'insertion professionnelle masculine que féminine et ne constitue pas, dans ce cas, un facteur favorable à l'accès au marché du travail.

Suivant la même optique, l'étude de Ndeye Téning Ndiaye et Mame Mor Séne (2024) sur « *La participation au marché du travail selon le genre au Sénégal* », basée sur les données de l'ENES 2015 et utilisant la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder, a mis en évidence des résultats importants. Les auteurs montrent que résider à Dakar accroît la probabilité de participation des femmes de 1,66% et celle des hommes de 0,65%. De plus, le fait d'être non-migrant augmente cette probabilité de 15,22% pour les femmes et de 3,5% pour les hommes. L'absence de formation réduit la probabilité de participation de 17,3% chez les femmes et de 16,1% chez les hommes. Le statut matrimonial « marié » apparaît comme un atout pour les deux sexes, bien que l'effet soit plus marqué pour les hommes (40,7%) que pour les femmes (27,1%). Enfin, avoir moins de six enfants diminue la probabilité de participation des femmes de 8,7%, mais l'accroît de 11,2% chez les hommes.

Enfin, dans leur article intitulé *« Le capital humain favorise-t-il l'accès à l'emploi aux femmes de la ville de Beni en République Démocratique du Congo ? »* (2025), Rebecca Masika

Wasingya, Nelson Kasereka Kyuma et Joseph Mungwana Djodjo, à partir d'une régression logistique, montrent que l'acquisition d'un niveau d'étude supplémentaire réduit de 29% la probabilité pour une femme d'occuper un emploi à Beni. En revanche, une année supplémentaire d'expérience professionnelle accroît considérablement les chances d'accès à l'emploi, le rapport de cotes étant estimé à 35. Leurs résultats révèlent également que l'effet du plafond de verre sur le marché du travail reste relativement faible et que le cumul des années d'études n'amplifie pas significativement l'impact du capital humain sur la probabilité d'accès des femmes à l'emploi.

Dans l'ensemble, les différentes études convergent vers l'idée que la participation au marché du travail, au Sénégal comme ailleurs, ne peut être expliquée par un facteur unique mais résulte de l'interaction de dimensions multiples : genre, âge, statut matrimonial, milieu de résidence, niveau d'éducation, expérience professionnelle et contexte institutionnel.

Si certaines études (*Kane, 2014 ; Ahmed & McGillivray, 2015 ; Zhou & Nelson, 2017*) mettent en évidence le rôle différencié du genre et de la situation familiale, d'autres (*Thiongane, 2019 ; Ndiaye & Séne, 2024*) montrent que ces déterminants ne produisent pas les mêmes effets selon le sexe, soulignant par exemple que le mariage constitue un atout plus marqué pour les hommes que pour les femmes.

Par ailleurs, l'éducation, traditionnellement perçue comme un levier d'insertion, apparaît dans certains contextes comme un frein relatif à l'accès à l'emploi (*Thiongane, 2019 ; Masika Wasingya, Nelson Kasereka et Joseph Mungwana Djodjo, 2025*), révélant ainsi un paradoxe du capital humain et posant la question de l'adéquation entre formation et besoins du marché. Ces résultats mettent en lumière des dynamiques contrastées : l'âge et l'expérience favorisent globalement l'intégration, mais la charge familiale et la résidence urbaine ou rurale jouent des rôles ambivalents selon le genre. De même, la situation migratoire et l'environnement institutionnel peuvent accentuer ou réduire les inégalités observées.

En définitive, il ressort que les écarts de participation au marché du travail entre hommes et femmes ne relèvent pas seulement de choix individuels, mais traduisent des contraintes structurelles et sociales persistantes. Ainsi, il apparaît nécessaire d'approfondir l'analyse afin de mieux comprendre les mécanismes qui sous-tendent ces écarts et d'identifier les leviers d'action susceptibles de réduire les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail.

2. Source de données et méthodologie

Cette partie est consacrée à l'analyse en deux étapes des écarts de statut d'emploi entre les hommes et les femmes. Dans une première étape, une modélisation est réalisée afin d'identifier

les facteurs explicatifs du statut d'emploi. La seconde étape porte sur une décomposition au sens de Fairlie, qui permet de déterminer la part de l'écart de statut d'emploi attribuable aux différences observables entre les deux groupes.

2.1. Source de données

Cette étude est basée sur les données annuelles de l'Enquête nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES-2024). L'ENES repose sur un plan de sondage aléatoire stratifié à deux degrés, organisé autour de quatre enquêtes trimestrielles indépendantes. Le territoire national est réparti en 27 strates définies selon la région et le milieu de résidence (urbain ou rural), la région de Dakar étant exclusivement urbaine. L'enquête couvre les ménages ordinaires et les individus âgés de 10 ans et plus, à l'exclusion des ménages collectifs et des populations comptées à part.

Le dispositif d'échantillonnage intègre un panel rotatif avec un renouvellement annuel d'un tiers de l'échantillon. Les deux tiers restants sont conservés afin de suivre les mêmes ménages et individus dans le temps. Ce mécanisme permet de mieux mesurer les évolutions de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, de limiter certaines erreurs d'observation et de tenir compte des changements dans la structure de la population. Les ménages sont suivis pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans.

La taille de l'échantillon annuel est de 14 612 ménages, répartis dans 1 012 districts de recensement (DR). Chaque trimestre, 3 653 ménages sont enquêtés dans 253 DR, dont 1 800 ménages en milieu urbain et 1 853 en milieu rural. Ce dispositif vise à produire des indicateurs trimestriels au niveau national et des indicateurs annuels à des niveaux géographiques plus détaillés. Le plan prévoit le tirage des DR au premier degré, à partir de la base du RGPH-2023, selon une méthode systématique avec probabilité proportionnelle à la taille. Au deuxième degré, les ménages sont sélectionnés dans les DR retenus, à raison de 12 ménages en milieu urbain et de 18 en milieu rural. Dans le cadre du panel rotatif, les ménages entrants représentent un tiers de l'échantillon trimestriel, tandis que les ménages déjà suivis en constituent les deux tiers.

La pondération repose sur le calcul des probabilités de tirage des DR et des ménages. La probabilité totale d'inclusion d'un ménage est obtenue en combinant les probabilités de sélection aux deux degrés de tirage. Le poids initial correspond à l'inverse de cette probabilité totale d'inclusion. Des poids trimestriels et annuels sont ainsi calculés pour produire les indicateurs de l'ENES. Enfin, un redressement des poids est effectué afin de tenir compte des problèmes de couverture de l'enquête et de la structure de la population selon les principales caractéristiques démographiques, pour la période de référence considérée. Ce redressement est appliqué aux données trimestrielles et annuelles.

En définitive, la méthodologie de l'ENES combine représentativité statistique, suivi longitudinal et renouvellement partiel de l'échantillon. Elle vise à produire des indicateurs fiables et réguliers sur l'activité, l'emploi et le chômage au Sénégal, tout en permettant l'analyse de leurs évolutions dans le temps.

L'identification des variables susceptibles d'expliquer les disparités de genre dans l'accès à l'emploi a été réalisée à partir de la revue de littérature. Ainsi, les variables retenues sont les suivantes :

Tableau 1:Présentation des variables retenues pour notre étude

Variables	Description
b3	Cette variable représente le sexe de l'individu. C'est une variable binaire qui vaut 1 si l'individu est un de sexe masculin et 0 s'il est de sexe féminin
tran_age	C'est une variable qui précise la tranche d'âge de l'individu. Cette variable a six modalités.
milieu	Le milieu de résidence est une variable binaire et prend 1 si c'est urbain et 2 si c'est rural.
Form_prof	C'est une variable dichotomique qui prend 1 si la personne a fait une formation professionnelle et 0 sinon.
Sit_mat	La situation matrimoniale est une variable qui a été recodée. Elle prend 1 si l'individu est célibataire, 2 s'il est en union et 3 s'il est séparé.
Nb_enf_viv	C'est une variable catégorielle qui spécifie l'intervalle du nombre d'enfants vivants de l'individu
b18_1	C'est une variable dichotomique qui prendre 1 si l'individu sait lire et 0 sinon.
niv_inst	Cette variable renseigne sur le niveau d'instruction de l'individu.
b18	Cette variable renseigne sur la situation financière du ménage de l'individu.

Source : Enes-2024, Calcul de l'auteur

2.2. Méthodologie

2.2.1 Présentation du modèle économétrique

Dans notre recherche, l'objectif est d'expliquer l'écart dans l'accès à l'emploi entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, nous disposons d'une variable binaire, avec les modalités : « 1 » et « 0 ». Par conséquent, il n'est pas approprié d'utiliser un modèle de régression linéaire, conçu pour modéliser des variables quantitatives continues. Nous avons donc opté pour un modèle spécifiquement adapté à l'analyse des variables qualitatives. Parmi les modèles disponibles, le modèle dichotomique s'est avéré être le choix le plus pertinent. En effet, ce modèle est propre à la modélisation des variables qualitatives binaires. Sa pertinence réside également dans la simplicité d'interprétation qu'il offre, notamment à travers les Odds ratios et les effets marginaux. Le recours à ce modèle s'inscrit aussi dans la continuité des travaux empiriques qui l'ont largement mobilisé dans l'étude de cette thématique.

Hypothèse de base du modèle logistique

On considère un échantillon de N individus indexés par $i = 1,2, \dots, N$.

Pour chaque individu i, on observe si un certain événement s'est réalisé. On définit alors une variable binaire $y_i$telle que :

$$y_i = \begin{cases} 1 \ si\ l'individus\ i\ est\ en\ emploi \\ 0\ sinon \end{cases}$$

L'espérance de $y_i$est donnée par :

$$\mathrm{E}(y_i) = Prob(y_i = 1) \times 1 + Prob(y_i = 0) \times 0 = Prob(y_i = 1) = p_i$$

Où p_i représente la probabilité que l'individu i soit en emploi.

Spécification du modèle logit

Le modèle logistique admet pour variable dépendante la probabilité d'apparition de l'événement $y_i = 1$, conditionnellement aux variables exogènes .

Ainsi, on considère le modèle suivant :

$$p_i = P(y_i = 1 | X_i, G_i)$$

Où :

- X_i est le vecteur des caractéristiques pour l'individu i,
- G_i matérialise le sexe de l'individus i,

Le modèle se spécifie comme suit :

$$\log\left(\frac{p_i}{1 - p_i}\right) = \beta_0 + X_i'\beta + G_i'\gamma$$

Les paramètres $\beta\ et\ \gamma$ sont estimés par la méthode du maximum de vraisemblance.

2.2.2 Décomposition du statut d'emploi

Dans cette étape, nous cherchons à identifier l'écart de statut d'emploi lié aux inégalités de genre au Sénégal. Étant donné que le statut d'emploi est une variable binaire, nous recourons à la méthode de décomposition de Fairlie, développée par Robert W. Fairlie. Cette approche constitue une extension de la décomposition de Oaxaca-Blinder, adaptée au cas où la variable dépendante est discrète (dichotomique).

Concrètement, la méthode de Fairlie, appliquée ici à l'accès à l'emploi, remplit le même rôle que celle de Oaxaca-Blinder pour une variable continue : elle permet de décomposer l'écart observé entre deux groupes en deux composantes. La première, appelée part expliquée ou effet de composition, reflète les différences dans les caractéristiques observables des individus. La seconde, la part inexpliquée ou résiduelle, correspond à l'écart persistant entre les groupes lorsque les caractéristiques observables sont identiques.

Présentation de la méthode de décomposition de Fairlie

Soit Y la variable dichotomique représentant le statut d'emploi d'un individu. On observe un ensemble de K caractéristiques individuels $X_1, \dots, X_K$. L'objectif est d'étudier l'écart entre les moyennes de Y pour le groupe des hommes (H) et pour le groupe des femmes (F), sachant que les deux groupes possèdent des caractéristiques différentes. Il est question de décomposer l'écart $\overline{Y_H} - \overline{Y_F}$. Cet écart empirique peut-être approximer par $\frac{1}{N_H}\sum_{i \in H} Y_i - \frac{1}{N_F}\sum_{i \in F} Y_i$: où $N_H \; et \; N_F$ représentent respectivement les effectifs dans le groupe des hommes et ceux dans le groupe des femmes. La décomposition se fonde sur le contrefactuel fondé sur l'estimation d'un modèle probit ou logit. Cette méthode se met en place suivant trois étapes. En prenant le groupe des hommes comme référence, on a :

- On modélise la probabilité d'être en emploi au sein du groupe des hommes par un modèle logit : $P_H(Y = 1|X) = F(X\beta_H)$, avec $F(.)$ est la fonction de répartition de la loi logistique.
- On calcule alors, pour chaque individu i du groupe des femmes, la probabilité prédite d'être en emploi en appliquant le modèle estimé aux caractéristiques observables de l'individus i. Autrement dit, dans le cas d'un écart entre hommes et femmes, on estime pour chaque femme la probabilité d'occuper un emploi si ses caractéristiques observées étaient évaluées selon la fonction de probabilité estimée à partir des hommes. En procédant ainsi pour une femme avec les caractéristiques X_i, on a : $\widehat{P_H}(Y_i = 1\,|X_i) = F(\widehat{\beta_{H0}} + \sum_{k=1}^{K} X_{ik}\widehat{\beta_{Hk}}$.
- On calcule la moyenne de ces probabilités prédites pour l'ensemble des individus du groupe des femmes : $\frac{1}{N_F}\sum_{i \in F} \widehat{P_H}(Y_i = 1|X_i)$, soit un estimateur de $P_B(Y_i = 1|X_A)$- la probabilité d'être en emploi pour les femmes, si leurs caractéristiques étaient valorisées comme chez les hommes.

Des différentes étapes citées ci-dessus on a :

$$\overline{Y_H} - \overline{Y_F} = \frac{1}{N_H}\sum_{i \in H} Y_i - \frac{1}{N_F}\sum_{i \in F} Y_i$$

En ajoutant et retranchant le terme $\frac{1}{N_F}\sum_{i \in F} \widehat{P_H}(Y_i = 1|X_i)$, l'équation de départ devient :

$$\overline{Y_H} - \overline{Y_F} = \underbrace{\frac{1}{N_H}\sum_{i \in H} Y_i - \frac{1}{N_F}\sum_{i \in F} \widehat{P_H}(Y_i = 1|X_i)}_{} + \underbrace{\frac{1}{N_F}\sum_{i \in F} \widehat{P_H}(Y_i = 1|X_i) - \frac{1}{N_F}\sum_{i \in F} Y_i}_{}$$

On note $\frac{1}{N_H}\sum_{i\,\epsilon\,H} Y_i - \frac{1}{N_F}\sum_{i\,\epsilon\,F} \widehat{P_H}(Y_i = 1|X_i)$ la part expliquée ou effet de composition et $\frac{1}{N_F}\sum_{i\,\epsilon\,F} \widehat{P_H}(Y_i = 1|X_i) - \frac{1}{N_F}\sum_{i\,\epsilon\,F} Y_i$ la part inexpliquée ou effet résiduel.

La décomposition détaillée

Si la décomposition agrégée du modèle de Fairlie est facile à obtenir, la version détaillée est nettement plus difficile à calculer. En effet, dans la construction du contrefactuel pour la décomposition agrégée $\boldsymbol{F(\widehat{\beta_{H0}} + \sum_{k=1}^{K} X_{ik}\widehat{\beta_{Hk}})}$ implicitement on « remplace » les X des hommes par les X des femmes. Pour détailler l'effet de composition, il faut donc remplacer successivement chaque X_k des hommes par les X_k des femmes.

Prenons l'exemple d'un cas à trois variables explicatives. Pour calculer la contribution de X_3 à l'effet de composition, il faut prendre la différence entre :

$$\boldsymbol{F\left(\widehat{\beta_{0H}} + X_{1H}\widehat{\beta_{1H}} + X_{2H}\widehat{\beta_{2H}} + X_{3H}\widehat{\beta_{3H}}\right)\ et\ F\left(\widehat{\beta_{0H}} + X_{1H}\widehat{\beta_{1H}} + X_{2H}\widehat{\beta_{2H}} + X_{3F}\widehat{\beta_{3F}}\right)}$$

Pour un homme à X_1 et X_2 donnés, par quelle valeur remplace-t-on son X_3 ? On souhaite une sorte d'appariement entre les hommes et les femmes pour tenir compte de la structure de corrélation entre les variables $X_1, X_2\ et\ X_3$. Pour ce faire, la solution proposée par Fairlie (2005) consiste en quatre étapes, par exemple si la variable d'intérêt est la probabilité d'être en emploi:

- On tire un échantillon dans la population des hommes, de même taille que celle des femmes.
- Au sein de chaque échantillon, on classe les individus selon leur propension à être en emploi (probabilité prédite d'être en emploi selon un modèle $\boldsymbol{P(Y = 1 \mid X)}$ commun aux deux groupes).
- On apparie l'homme ayant la plus forte propension à être en emploi à la femme ayant la plus forte propension à être en emploi, etc.
- Pour un homme donné, on remplace la valeur de X_k considérée par celle prise par l'individu femme apparié. La moyenne des probabilités prédites ainsi calculées est comparée à la probabilité initiale chez les hommes, pour obtenir la contribution de X_k à l'effet de composition.

On reproduit ces étapes un grand nombre de fois, en tirant à chaque fois un nouvel échantillon. Cette procédure est très intensive en calcul, et elle ne résout pas le problème de l'impossibilité d'avoir une décomposition détaillée additive et non sensible à l'ordre.

Deux propriétés sont particulièrement souhaitables pour la décomposition détaillée : l'additivité et l'invariance à l'ordre. L'additivité signifie que les contributions à l'expliqué de chaque variable se somment bien en la part expliquée totale :

$$\Delta_X = \sum_{k=1}^{K} \Delta_{X_k}$$

Cette propriété est satisfaite dans le cadre linéaire simple mais elle n'est pas forcément garantie hors de celui-ci. Elle sera généralement satisfaite dans une procédure séquentielle consistant à remplacer la distribution de X_1 puis de X_2, etc., jusqu'à ce que la distribution des X ait été entièrement remplacée. Mais comme l'impact du changement d'une variable donnée dépend généralement de la distribution des autres variables, on peut alors avoir une décomposition détaillée qui dépend de l'ordre dans lequel on la réalise. L'invariance à l'ordre n'est donc pas respectée.

Pour une approche plus simple de la décomposition détaillée, on pourra préférer l'approximation de Yun (2004) : celle-ci consiste à repartir de l'effet de composition agrégé estimé selon Fairlie et à le désagréger selon un système de poids attribuant à chaque variable le poids :

$$\frac{(\overline{X_{kH}} - \overline{X_{kF}})\widehat{\beta_{kF}}}{\sum_{k=1}^{K}(\overline{X_{kH}} - \overline{X_{kF}})\widehat{\beta_{kF}}}$$

Avec les $\widehat{\beta_{kF}}$ estimés par logit ou probit dans la première étape de la décomposition de Fairlie. Cette méthode peut cependant poser problème lorsque les prédictions se prêtent mal à l'approximation linéaire, typiquement quand elles sont hors de l'intervalle [0,1] et/ou lorsqu'il existe de fortes différences dans les X entre les deux groupes.

3. Présentation des résultats

La présentation des résultats se déroule en trois étapes. D'abord, une analyse descriptive permet de décrire la population étudiée et de mettre en évidence les principales disparités. Ensuite, un modèle de régression logistique est utilisé pour identifier les facteurs associés au phénomène étudié. Enfin, la décomposition de Fairlie permet d'analyser les écarts observés entre les groupes et de déterminer la part expliquée par les différences de caractéristiques.

3.1. Présentation des résultats de l'analyse descriptive

Le tableau suivant présente les résultats descriptifs de l'accès à l'emploi selon les caractéristiques sociodémographiques et économiques des individus. Il met en évidence les différences de taux d'emploi et de non-emploi selon les modalités de chaque variable étudiée.

Tableau 2:Resultats de l'analyse descriptive des variables socio-démographiques

Variables	Modalités	En emploi (%)	Pas en emploi (%)	Total (%)	p-value
Sexe	Homme	53,36	46,64	100	0,000
	Femme	26,76	73,24	100	
	Ensemble	39,92	60,08	100	
Formation professionnelle	Non	35,29	64,71	100	0,000
	Oui	64,77	35,23	100	
	Ensemble	39,92	60,08	100	
Capacité à lire le français	Non	41,72	58,28	100	0,000
	Oui	37,56	62,44	100	
	Ensemble	39,92	60,08	100	
Situation financière du ménage	Très aisée	23,5	76,5	100	0,000
	Aisée	41,8	58,2	100	
	Moyennement aisée	42	58	100	
	Difficile	35,1	64,9	100	
	Très difficile	46,9	53,1	100	
	Ensemble	39,9	60,1	100	
Nombre d'enfants	Aucun	28,9	71,1	100	0,000
	1 à 3	47,8	52,2	100	
	4 à 6	48,3	51,7	100	
	7 à 9	49,7	50,3	100	
	Plus de 9	57,2	42,8	100	
	Ensemble	39,9	60,1	100	
Milieu de résidence	Urbain	43,3	56,7	100	0,000
	Rural	34,9	65,1	100	
	Ensemble	39,9	60,1	100	
Tranche d'âge	15 à 24 ans	18,4	81,6	100	0,000
	25 à 34 ans	45,6	54,4	100	
	35 à 44 ans	59,8	40,2	100	
	45 à 54 ans	63,1	36,9	100	
	55 à 64 ans	53,5	46,5	100	
	65 ans et plus	26,2	73,8	100	
	Ensemble	39,9	60,1	100	
Niveau d'instruction	Aucun ou primaire	43,9	56,1	100	0,000
	Secondaire	27,7	72,3	100	
	Supérieur	43,5	56,5	100	
	Ensemble	39,9	60,1	100	
Aptitude à parler le français	Oui	35,36	64,64	100	0,000
	Non	41,72	58,28	100	

Source : Enes-2024, calcul de l'auteur

L'ensemble des variables étudiées présente une association statistiquement significative avec l'accès à l'emploi au seuil de 1%.

Sexe :

Le taux d'emploi est de 53,36% chez les hommes, contre 26,76% chez les femmes. Cet écart de 26,60 points de pourcentage montre que les hommes sont davantage en emploi que les femmes dans la population étudiée.

Formation professionnelle :

Le taux d'emploi atteint 64,77% chez les personnes ayant suivi une formation professionnelle, contre 35,29% chez celles qui n'en ont pas suivi. Cela souligne une association positive entre la formation professionnelle et l'accès à l'emploi.

Capacité à lire le français :

Le taux d'emploi est de 41,72% chez les personnes ne sachant pas lire le français, contre 37,56% chez celles qui savent le lire. Cette différence montre que la capacité à lire le français n'est pas systématiquement associée à un taux d'emploi plus élevé.

Situation financière du ménage :

Le taux d'emploi varie selon la situation financière du ménage. Il est de 23,5% chez les personnes issues de ménages très aisés, contre 46,9% chez celles appartenant à des ménages en situation financière très difficile. Cette répartition ne montre pas de relation linéaire entre l'aisance financière et l'accès à l'emploi.

Nombre d'enfants :

Le taux d'emploi augmente globalement avec le nombre d'enfants, passant de 28,9% chez les personnes sans enfant à 57,2% chez celles ayant plus de neuf enfants. Cette tendance pourrait notamment être liée aux responsabilités économiques associées à la prise en charge du ménage.

Milieu de résidence :

Le taux d'emploi est plus élevé en milieu urbain (43,3%) qu'en milieu rural (34,9%), soit un écart de 8,4 points de pourcentage. Cette différence pourrait s'expliquer notamment par la concentration des activités économiques et des opportunités professionnelles en milieu urbain.

Tranche d'âge :

Le taux d'emploi passe de 18,4% chez les 15 à 24 ans à 63,1% chez les 45 à 54 ans, avant de diminuer à 26,2% chez les personnes âgées de 65 ans et plus. L'accès à l'emploi est donc plus fréquent aux âges intermédiaires de la vie active.

Niveau d'instruction :

Le taux d'emploi est de 43,9% chez les personnes ayant un niveau d'instruction correspondant à la catégorie « Aucun ou primaire », de 27,7% chez celles ayant le niveau secondaire et de

43,5% chez celles ayant le niveau supérieur. Ces résultats ne montrent pas de progression régulière du taux d'emploi avec le niveau d'instruction.

Aptitude à parler le français :

Le taux d'emploi est de 35,36% chez les personnes capables de parler le français, contre 41,72% chez celles qui ne le parlent pas. Ce résultat suggère que la maîtrise du français, prise isolément, ne garantit pas un meilleur accès à l'emploi.

3.2. Présentation des résultats du modèle logit

Le tableau suivant montre les résultats du modèle logit :

Tableau 3: Résultats du modèle de régression logistique

Variable	Modalité	Référence	Coefficient global	OR global	p-value globale	OR hommes	p-value hommes	OR femmes	p-value femmes
Sexe	Homme	Femme	1,671	5,316	< 0,001	-	-	-	-
Tranche d'âge	25-34 ans	15-24 ans	1,04	2,829	< 0,001	2,73	0,000	2,809	0,000
	35-44 ans		1,362	3,905		3,529	0,000	4,038	0,000
	45-54 ans		1,394	4,03		3,452	0,000	4,332	0,000
	55-64 ans		0,873	2,394		1,911	0,000	2,71	0,000
	65 ans et plus		-0,492	0,611		0,479	0,000	0,821	0,088
Milieu de résidence	Rural	Urbain	-0,355	0,701	< 0,001	0,719	0,000	0,685	0,000
Situation matrimoniale	En union	Célibataire	0,744	2,103	< 0,001	2,453	0,000	1,872	0,000
	Séparé		0,89	2,436		1,57	0,001	2,282	0,000
Nombre d'enfants vivants	1-3 enfants	Aucun enfant	0,311	1,365	< 0,001	1,303	0,001	1,425	0,000
	4-6 enfants		0,377	1,458		1,435	0,000	1,481	0,000
	7-9 enfants		0,468	1,597		1,591	0,000	1,656	0,000
	Plus de 9 enfants		0,411	1,508		1,608	0,000	1,304	0,099
Lecture du français	Oui	Non	1,193	1,212	< 0,001	1,222	0,000	1,246	0,000
Niveau d'instruction	Secondaire	Primaire	-0,496	0,609	< 0,001	0,629	0,000	0,589	0,000
	Supérieur		-0,411	0,663		0,693	0,001	0,601	0,000
Situation financière du ménage	Très aisée	Très difficile	-1,076	0,341	< 0,001	0,315	0,000	0,379	0,004
	Aisée		-0,408	0,665		0,556	0,000	0,775	0,053
	Moyennement aisée		-0,296	0,744		0,758	0,000	0,732	0,000
	Difficile		-0,694	0,499		0,466	0,000	0,537	0,000
Formation professionnelle	Oui	Non	1,031	2,803	< 0,001	2,237	0,000	3,59	0,000

Source : Enes-2024, Calcul de l'auteur

L'analyse des déterminants de l'accès à l'emploi met en évidence l'influence significative de plusieurs facteurs démographiques et sociaux.

Sur le plan démographique, les hommes présentent une probabilité d'emploi significativement plus élevée que les femmes, leur probabilité d'être en emploi étant près de cinq fois supérieure. L'âge apparaît également comme un déterminant majeur : comparativement aux jeunes de 15 à 24 ans, les individus âgés de 35 à 54 ans ont près de quatre fois plus de probabilités d'être en emploi. Toutefois, cette probabilité diminue après 65 ans, avec une baisse de 39% par rapport au groupe de référence.

Le milieu de résidence influence également l'insertion professionnelle. Les personnes vivant en zone rurale présentent une probabilité d'emploi inférieure d'environ 30% à celle des résidents urbains. Cet effet est plus marqué chez les femmes rurales, dont la probabilité d'être en emploi est inférieure de 31,5% à celle des femmes vivant en milieu urbain.

La situation matrimoniale favorise l'accès à l'emploi. Les individus en union ont une probabilité d'emploi 2,1 fois plus élevée que les célibataires, tandis que les personnes séparées présentent une probabilité 2,4 fois supérieure. Cet effet est particulièrement marqué chez les hommes mariés (OR = 2,45) et chez les femmes séparées (OR = 2,20).

Le nombre d'enfants vivants est positivement associé à l'emploi. Comparativement aux personnes sans enfant, celles ayant entre 1 et 3 enfants ont une probabilité d'emploi 1,36 fois plus élevée, tandis que celles ayant entre 7 et 9 enfants présentent une probabilité 1,59 fois supérieure. Chez les hommes, cette relation augmente avec le nombre d'enfants, alors que chez les femmes elle tend à se stabiliser au-delà de neuf enfants.

Concernant les facteurs sociaux, l'alphabétisation en français constitue un avantage sur le marché du travail. Les personnes sachant lire le français présentent une probabilité d'emploi 1,21 fois plus élevée que celles qui ne maîtrisent pas cette compétence.

À l'inverse, le niveau d'instruction est associé à une probabilité plus faible d'emploi. Comparativement aux individus ayant un niveau primaire ou aucun niveau d'instruction, ceux ayant un niveau secondaire présentent une probabilité d'emploi inférieure de 39%, tandis que ceux ayant un niveau supérieur enregistrent une diminution de 34%. Cet effet négatif est plus prononcé chez les femmes.

La formation professionnelle apparaît comme l'un des déterminants les plus importants de l'accès à l'emploi. Les individus ayant suivi une formation professionnelle présentent une probabilité d'emploi 2,8 fois plus élevée que ceux n'en ayant pas bénéficié. Cet effet est particulièrement marqué chez les femmes, pour lesquelles cette probabilité est multipliée par 3,59.

Enfin, la situation financière du ménage influence significativement la participation au marché du travail. Comparativement aux individus issus de ménages en situation très difficile, ceux appartenant à des ménages très aisés présentent une probabilité d'emploi inférieure de 66%, ceux issus de ménages aisés de 33% et ceux provenant de ménages moyennement aisés de 26%. Dans l'ensemble, les résultats montrent que l'accès à l'emploi est principalement favorisé par le sexe masculin, l'âge actif (35-54 ans), le mariage, la présence d'enfants, l'alphabétisation en français et surtout la formation professionnelle. À l'inverse, la résidence en milieu rural, un niveau d'instruction secondaire ou supérieur et une meilleure situation financière du ménage réduisent significativement la probabilité d'occuper un emploi.

3.3. Présentation des résultats du modèle de décomposition de Fairlie

Le tableau suivant présente les résultats du modèle de décomposition de Fairlie :

Tableau 4: Résultats du modèle de décomposition de Fairlie

Variable	Modalité	Coefficient	Contribution (%)	p-value
Tranche d'âge (Réf. : 15-24 ans)	25-34 ans	0,0077	41,418	< 0,001
	35-44 ans	0,0035	18,959	< 0,001
	45-54 ans	-0,0034	-18,28	< 0,001
	55-64 ans	-0,0029	-15,595	< 0,001
	65 ans et plus	0,0018	9,534	< 0,001
Milieu de résidence (Réf. : Urbain)	Rural	0,0002	1,03	< 0,001
Situation matrimoniale (Réf. : Célibataire)	En union	0,0041	21,778	< 0,001
	Séparé	0,0118	63,256	< 0,001
Nombre d'enfants (Réf. : Aucun)	1-3 enfants	0,0035	18,497	< 0,001
	4-6 enfants	0,004	21,528	< 0,001
	7-9 enfants	0,0001	0,607	< 0,001
	Plus de 9 enfants	-0,0027	-14,682	< 0,001
Lecture du français (Réf. : Non)	Oui	-0,0032	-17,246	< 0,001
Niveau d'instruction (Réf. : Primaire)	Secondaire	0,0032	17,078	< 0,001
	Supérieur	0,0025	13,254	< 0,001
Situation financière (Réf. : Très difficile)	Très aisée	0,000	0,184	< 0,001
	Aisée	0,0001	0,619	< 0,001
	Moyennement aisée	-0,0005	-2,584	< 0,001
	Difficile	0,0001	0,511	< 0,001
Formation professionnelle (Réf. : Non)	Oui	-0,0112	-59,872	< 0,001

Source : Enes-2024, Calcul de l'auteur

La décomposition de Fairlie met en évidence d'importantes disparités d'accès à l'emploi entre les hommes et les femmes. Les probabilités prédites d'être en emploi s'élèvent à 49,5% chez les hommes contre 23,4% chez les femmes, soit un écart de 26,1 points de pourcentage en faveur des hommes.

Les résultats montrent que les différences de caractéristiques observables n'expliquent qu'une faible part de cet écart. En effet, seulement 7,3% de la différence observée, soit 1,9 point de pourcentage, sont attribuables aux caractéristiques démographiques et sociales intégrées dans le modèle. À l'inverse, 92,7% de l'écart demeurent inexpliqués, ce qui peut suggérer l'existence de facteurs non observés défavorables aux femmes sur le marché du travail.

Parmi les facteurs explicatifs, l'âge apparaît comme l'un des principaux déterminants. Les groupes d'âge de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans contribuent respectivement à 41,4% et 19,0% de la composante expliquée de l'écart. À l'inverse, les catégories de 45 à 54 ans (-18,3%) et de 55 à 64 ans (-15,6%) tendent à réduire les disparités observées.

La situation matrimoniale constitue également un facteur important. Les personnes en union contribuent à hauteur de 21,8% à l'écart expliqué, tandis que les individus séparés enregistrent la contribution la plus élevée (63,3%). Le nombre d'enfants joue également un rôle significatif : les ménages comptant entre 1 et 3 enfants contribuent à 18,5% de l'écart et ceux ayant entre 4 et 6 enfants à 21,5%. En revanche, les ménages de plus de 9 enfants réduisent les disparités observées (-14,7%).

Les variables sociales présentent des effets contrastés. La capacité à lire le français contribue à réduire les inégalités d'accès à l'emploi (-17,3%). De même, la formation professionnelle apparaît comme le principal facteur de réduction des écarts entre hommes et femmes, avec une contribution de -59,9%, soulignant son rôle majeur dans l'amélioration de l'employabilité féminine.

À l'opposé, le niveau d'instruction contribue à accroître les disparités observées. Les niveaux secondaire et supérieur expliquent respectivement 17,1% et 13,3% de l'écart entre les sexes. En revanche, la situation financière du ménage exerce une influence marginale, avec des contributions inférieures à 3% en valeur absolue pour l'ensemble des modalités.

Dans l'ensemble, les résultats montrent que les caractéristiques individuelles n'expliquent qu'une faible partie des inégalités d'accès à l'emploi entre les hommes et les femmes. La part inexpliquée, qui représente 92,7% de l'écart total, suggère l'existence de facteurs non observés par le modèle, pouvant être liés notamment aux normes sociales, à la segmentation du marché du travail, aux différences d'opportunités professionnelles ou à d'éventuelles discriminations fondées sur le genre.

En définitive, les résultats mettent en évidence l'existence de fortes disparités d'accès à l'emploi entre les hommes et les femmes. Si certaines caractéristiques individuelles, notamment l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants, le niveau d'instruction et la formation

professionnelle, influencent significativement la probabilité d'être en emploi, elles n'expliquent qu'une faible partie des écarts observés entre les sexes. La décomposition de Fairlie révèle en effet que près de 93% de ces disparités demeurent inexpliquées par les caractéristiques observables retenues, ce qui souligne l'importance des facteurs structurels et institutionnels dans la compréhension des inégalités d'accès à l'emploi.

4. Discussion des résultats

De la présente étude, il ressort que plusieurs caractéristiques démographiques, notamment le sexe, la classe d'âge, la situation matrimoniale, le milieu de résidence et le nombre d'enfants vivants exercent un effet significatif sur l'accès à l'emploi. Ces résultats corroborent ceux de Kane (2014), qui montre que le fait d'être un homme et d'avoir au moins 25 ans augmente significativement les chances d'intégrer le marché du travail. Conformément aux conclusions de Mamaye Thiongane (2019), l'étude confirme également que l'accès à l'emploi croît avec l'âge, mais seulement jusqu'à un certain seuil. Par ailleurs, en accord avec Ndeye Téning Ndiaye et Mame Mor Sène (2024), le statut matrimonial « marié » apparaît comme un facteur favorable pour les deux sexes, bien que l'effet soit plus prononcé chez les hommes. De plus, comme le soulignent Zhou et Nelson (2017), la présente étude révèle que la présence de jeunes enfants favorise significativement les chances d'insertion professionnelle des femmes. En ce qui concerne le milieu de résidence, les résultats montrent que vivre en zone urbaine augmente la probabilité d'accès à l'emploi. Ce constat diverge de celui de Mamaye Thiongane (2019), qui observait plutôt un effet négatif de la résidence urbaine pour les hommes comme pour les femmes. Toutefois, il est cohérent avec les résultats de Ndeye Téning Ndiaye et Mame Mor Sène (2024), selon lesquels résider à Dakar accroît la probabilité de participation économique de 1,66% pour les femmes et de 0,65% pour les hommes.

S'agissant des caractéristiques sociales, l'étude révèle que suivre une formation professionnelle augmente significativement les chances d'accès à l'emploi. Ce résultat est en cohérence avec ceux de Ndeye Téning Ndiaye et Mame Mor Sène (2024), qui montrent que l'absence de formation réduit la probabilité de participation économique chez les femmes comme chez les hommes. Dans la même logique, Rebecca et al. ainsi que Mamaye Thiongane (2019) indiquent qu'un niveau d'instruction plus élevé (secondaire ou supérieur) tend à réduire la probabilité pour une femme d'occuper un emploi. Toutefois, les conclusions de Kane (2014) vont à l'encontre de ce constat : son étude souligne qu'un niveau d'éducation supérieur accroît significativement les chances d'intégrer le marché du travail.

Sous l'angle de la décomposition, l'étude met en évidence que le sexe exerce un effet discriminant négatif sur l'accès à l'emploi, au détriment des femmes. Ce résultat est conforme aux conclusions de Meli et al. (2023), de Mamaye Thiongane (2019) ainsi que de Ndeye Téning Ndiaye et Mame Mor Sène (2024).

L'analyse désagrégée montre que plusieurs facteurs contribuent à l'accroissement de l'écart d'accès à l'emploi, notamment la tranche d'âge 25-44 ans, la situation matrimoniale, le milieu de résidence, la formation professionnelle et le niveau d'instruction. Ces résultats corroborent ceux de Mamaye Thiongane (2019), qui met également en évidence un rôle amplificateur de ces variables dans les inégalités d'accès à l'emploi.

En ce qui concerne la participation à une formation professionnelle, les résultats de Mamaye Thiongane (2019) vont dans le même sens que ceux de la présente étude : cette variable contribue à réduire l'écart d'accès à l'emploi. Les résultats de notre étude aussi vont dans le même sens que ceux de Ndeye Téning Ndiaye et Mame Mor Sène (2024). Il note d'abord que la discrimination est en faveur des hommes. Il affirme ensuite que vivre en milieu urbain augmente la probabilité de participation, mais cet effet est plus fort pour les hommes que pour les femmes. Il ajoute aussi que le fait d'être diplômé ne fournit pas un avantage réel en termes d'accès à l'emploi pour les hommes comme pour les femmes

Conclusion

Dans ce papier, il a été question d'expliquer les écarts d'accès à l'emploi au Sénégal. Dans un premier temps, nous avons estimé un modèle logit binaire afin d'identifier les déterminants de l'accès à l'emploi selon le genre, à partir des données de l'ENES-2024. Dans un second temps, nous avons procédé à une décomposition des écarts d'accès à l'emploi entre hommes et femmes, dans le but d'analyser les sources des inégalités observées.

D'abord, l'estimation du modèle logit indique que l'ensemble des variables introduites est statistiquement significatif dans l'explication de l'accès à l'emploi. En particulier, le statut matrimonial, l'appartenance à la tranche d'âge [24-54 ans], l'aptitude à lire le français et la participation à une formation professionnelle jouent un rôle déterminant.

Ainsi, le fait d'être marié ou séparé, d'appartenir à la tranche d'âge active [24-54 ans], de savoir lire le français et d'avoir suivi une formation professionnelle augmente significativement les chances de participation au marché du travail, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. En revanche, l'acquisition d'un niveau d'études secondaire ou supérieur ne confère pas un avantage significatif en matière d'accès à l'emploi, quel que soit le genre. Ce résultat peut traduire l'incapacité du marché du travail formel à absorber les sortants du système

d'enseignement général. Il souligne la nécessité de mieux orienter les formations vers les compétences effectivement demandées sur le marché du travail, notamment à travers des formations qualifiantes de courte durée (BTS, DUT, BEP, CAP) et des secteurs favorisant l'entrepreneuriat.

Concernant le milieu de résidence, le fait d'habiter en milieu urbain augmente la probabilité d'accès à l'emploi, mais l'effet est plus marqué chez les hommes. Cette situation peut s'expliquer par une plus grande disponibilité d'emplois en milieu urbain, ainsi que par un meilleur accès des hommes aux réseaux professionnels et aux opportunités économiques. Par ailleurs, les contraintes domestiques, notamment pour les femmes ayant des enfants, peuvent limiter leur participation au marché du travail. Dès lors, le développement de services de garde d'enfants accessibles et abordables, ainsi que la mise en place de politiques de soutien aux familles, pourraient favoriser l'emploi féminin.

Ensuite, la décomposition de Fairlie appliquée aux données de l'ENES-2024 montre que l'écart total de probabilité moyenne d'accès à l'emploi entre hommes et femmes est de 26,1%. Les différences de caractéristiques observables expliquent 7,3% de cet écart, ce qui suggère que la part restante est attribuable à des effets non observés, assimilables à de la discrimination sur le marché du travail. Ces résultats indiquent que la discrimination de genre demeure une réalité au Sénégal.

Enfin, cette étude présente certaines limites liées à la disponibilité des variables observables dans l'ENES-2024. Une analyse intégrant des dimensions telles que les réseaux professionnels, les préférences individuelles, les contraintes familiales ou les pratiques de recrutement permettrait d'approfondir la compréhension des mécanismes à l'origine des inégalités de genre sur le marché du travail sénégalais. Ces éléments constituent ainsi des pistes pertinentes pour de futurs travaux de recherche.

En conclusion, l'étude souligne la nécessité pour les autorités publiques, en collaboration avec les acteurs sociaux, de promouvoir des politiques actives en faveur de l'égalité de genre sur le marché du travail. Cela passe notamment par l'orientation des enseignements vers des formations adaptées aux besoins du marché, la promotion de l'emploi féminin dans tous les secteurs d'activité et la lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche, en particulier pour les jeunes et à niveaux d'éducation équivalents. Malgré l'existence de travaux sur le marché du travail, un déficit de connaissances subsiste quant au rôle spécifique des différences de traitement selon le genre dans l'accès à l'emploi, justifiant ainsi la poursuite des recherches dans ce domaine.

Annexe :

Tableau 5:Quelques métriques des modèles

	Ensemble	Femmes	Hommes
Test de Hosmer (p-value)	0,0959	0,418	0,5699
Taux de bonne classification	74,81%	76,94%	71,05%
Sensibilité	60,66%	7,23%	84,68%
Specificite	83,93%	98,03%	49,89%
AUC	80,97%	73,30%	74,40%
Linktest	_hat = 0,000	_hat = 0,000	_hat = 0,000
	_hatsq = 0,773	_hatsq = 0,701	_hatsq = 0,686
R^2 de McFadden	0,232	0,118	0,141

Source : Enes-2024, Calcul de l'auteur

BIBLIOGRAPHIE

- Ahmed, S., & McGillivray, M. (2015). Human capital, discrimination, and the gender wage gap in Bangladesh. World Development, 67, 506-524. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.10.017
- Agence nationale de la statistique et de la démographie. (2024). Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES), 1er trimestre 2024 : Note d'information. ANSD.
- Becker, G. S. (1957). The economics of discrimination (2e éd.). University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research; Columbia University Press.
- Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. The Economic Journal, 75(299), 493-517.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. Eastern Economic Journal, 1(2), 103-110.
- Bureau international du Travail. (2017). Emploi et questions sociales dans le monde : Tendances pour les femmes. BIT.
- Fairlie, R. W. (1999). The absence of the African-American owned business: An analysis of the dynamics of self-employment. Journal of Labor Economics, 17(1), 80-108.
- Fairlie, R. W. (2005a). An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. Journal of Economic and Social Measurement, 30(4), 305-316. https://doi.org/10.3233/JEM-2005-0259
- Fairlie, R. W. (2005b). Does business ownership provide a source of upward mobility for Blacks and Hispanics?
- HILMI, Y., & HILMI, M. (2016). Le développement de l'employabilité, outil pour limiter l'inadéquation formation emploi: Cas du métier d'un responsable financier. Revue Marocaine de recherche en management et marketing, 1(13).
- Kane, A. (2014). Analysis of labour market participation in Senegal (AERC Research Paper No. 266, pp. 1-53). African Economic Research Consortium.

- Meli, S. D., Kamga, B. F., & Ekoula, H. M. A. (2023). Genre et inclusion financière au Cameroun : une analyse des écarts entre les sexes dans l'accès aux services financiers formels et informels. Finance Journal, 25(1), 85-101.
- Ndiaye, N. T., & Séne, M. M. (2024). La participation au marché du travail selon le genre au Sénégal [Étude fondée sur les données de l'ENES 2015 et la décomposition d'Oaxaca-Blinder].
- Ntsama, E. S. N., Abessolo, Y. A., & Ngo Tedga, P. (2014). Genre et participation au marché du travail au Cameroun. International Journal of Innovation and Applied Studies, 7(3), 92-103.
- Organisation internationale du Travail. (2023). Atteindre l'égalité des genres au travail [Rapport présenté à la 111e session de la Conférence internationale du Travail]. BIT.
- Sougou NM, Ndiaye O, Nabil F, Folayan MO, Sarr SC, Mbaye EM, et al. (2022) Barriers of West African women scientists in their research and academic careers: A qualitative research. PLoS ONE 17(3): e0265413. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265413
- Thiongane, M. (2019). Analyse des inégalités de participation au marché du travail selon le genre au Sénégal. In Enjeux et perspectives économiques en Afrique francophone (Dakar, 4-6 février 2019), Document de travail de la Francophonie économique et Université de Montréal, 150-164.
- Wasingya, R. M., Kyuma, N. K., & Djodjo, J. M. (2025). Le capital humain favorise-t-il l'accès à l'emploi des femmes de la ville de Beni en République démocratique du Congo ?
- Zhou, M., & Nelson, R. (2017). Gender wage gaps and discrimination in developing countries