



**Mémoire**

**Présenté par**

**DANSOU, Blandine M.C**

**UNIVERSITÉ D'ABOMEY CALAVI  
( U A C ) FACULTE DES SCIENCES  
ECONOMIQUES ET DE GESTION  
(FASEG)**

**La discrimination salariale sur le marché du travail au  
Bénin : un essai de mesure**

---

**ANNEE ACADEMIQUE :**

**2003**

A red, rounded triangular shape pointing upwards, located in the bottom right corner of the page.

**UNIVERSITÉ  
D'ABOMEY CALAVI  
( U A C )**



**FACULTE DES SCIENCES  
ECONOMIQUES ET DE  
GESTION  
(FASEG)**

**MEMOIRE DE MAITRISE EN SCIENCES ECONOMIQUES**

*Option Economie*

**LA DISCRIMINATION SALARIALE SUR LE  
MARCHÉ DU TRAVAIL AU BENIN:UN ESSAI  
DE MESURE**

Présenté et soutenu par :

**Blandine M.C. DANSOU**

Sous la direction de :

**Pasteur E.J. AKPO,  
Habilitation à diriger les recherches**

*Avec le soutien financier du programme de Petites subventions pour  
mémoires et thèses du Conseil pour le développement de la Recherche en Sciences Sociales en  
Afrique ( CODESRIA )*

**( 2003 )**

## Sommaire

Sommaire.....	i
Dédicaces.....	ii
Remerciements.....	iii
Liste des graphiques et tableaux.....	iv
Sigles et abréviations.....	v
INTRODUCTION.....	1
Chapitre 1 : CADRE DE L'ETUDE : FONDEMENT THEORIQUE DE L'ANALYSE DE LA DISCRIMINATION SALARIALE.....	3
Section 1 : La problématique, les objectifs et hypothèses de recherche.....	3
Section 2 : Les contributions théoriques et empiriques à l'analyse du marché du travail et de la discrimination.....	7
Chapitre 2 : ANALYSE ET STRATEGIE DE REDUCTION DE LA DISCRIMINATION SALARIALE AU BENIN.....	29
Section 1 : La méthodologie de l'étude.....	29
Section 2 : La mesure de la discrimination.....	35
Section 3 : Les limites de l'étude et les propositions pour une réduction de la discrimination.....	46
CONCLUSION.....	50
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	52
ANNEXES.....	54
Table des matières.....	57

## *Dédicaces*

*A mes Parents*

*A mon Bien Aimé*

*A toutes les femmes du monde...*

*Je dédie ce travail*

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

## Remerciements

Ce travail de recherche a été une réalité grâce à la conjugaison des efforts et au soutien de tout un ensemble d'institution, de professeurs et amis que nous tenons à remercier pour leurs contributions de près ou de loin. Nos remerciements vont à l'endroit :

Du Conseil pour le développement de la Recherche en Sciences Sociales en Afrique (CODESRIA) pour son soutien financier.

De notre maître de mémoire, Pasteur E. J. AKPO, Vice-doyen de la FASEG qui s'est montré disponible malgré ses multiples occupations ;

Des illustres membres du jury qui nous font l'honneur d'apprécier et d'apporter leurs critiques que nous savons constructives pour améliorer ce travail ;

Du professeur Fulbert Géro AMOUSSOUGA, Doyen de la FASEG et à travers lui tous les professeurs de la Faculté ainsi que tous les enseignants qui ont assuré notre éducation jusqu'ici ;

Des Messieurs Achille HOUSSOU, Yves Yao SOGLO et Philippe Auguste DAHOUI pour leurs conseils et contributions ;

De Monsieur Etienne KOUTON pour la qualité de ses critiques et sa contribution à la réalisation de ce travail ;

Des messieurs Alexandre BIAOU de l'INSAE et Moumouni SALAMI de l'Observatoire de L'Emploi et de la Formation ;

De tous mes amis pour leur collaboration et leur témoignage authentique ;

Enfin à tous ceux que j'ai omis de citer, sachez que j'ai pensé à vous et vous serai toujours redevable.

## Liste des graphiques et tableaux

Graphique 1 : Courbe d'offre de travail .....	9
Graphique 2 : Courbe d'offre de travail avec effet de substitution et effet revenu ...	10
Graphique 3 : Courbe d'offre de travail avec salaire de réserve.....	10
Tableau N°1: Les variables du modèle et leur signe attendu.....	32
Tableau n° 2: Résultats de l'estimation du modèle sous Eviews 3.1 .....	35
Tableau N°3 : Répartition de la masse salariale globale par branche d'activité (F.CFA) .....	37
Tableau N° 4: Part de la masse salariale et nombre de postes exclusivement féminins selon la branche économique de l'entreprise. ....	38
Tableau n°5 : Répartition (en %) et effectif des élèves dans les différents niveaux d'éducation au Bénin- Année scolaire 1995-1996 .....	39

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

## Sigles et abréviations

<b>APE</b>	Agents Permanents de l'Etat
<b>BTP</b>	Bâtiments et Travaux Publics
<b>CFA</b>	Communauté Financière Africaine
<b>CODESRIA</b>	Conseil pour le développement de la Recherche en Sciences Sociales en Afrique
<b>ELAM</b>	Enquête Légère Auprès des Ménages
<b>FASEG</b>	Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
<b>FNUAP</b>	Fonds des Nations Unies pour la Population
<b>IDH</b>	Indicateur de Développement Humain
<b>INSAE</b>	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
<b>OEF</b>	Observatoire de l'Emploi et de la Formation
<b>ONG</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>PED</b>	Pays En Développement
<b>PEESI</b>	Programmes d'Etudes et d'Evaluation du Secteur Informel
<b>PIB</b>	Produit Intérieur Brut
<b>PNUD</b>	Programme des Nations Unis pour le Développement
<b>RGPH</b>	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
<b>RDH</b>	Rapport sur le Développement Humain

## INTRODUCTION

L'un des défis majeurs des pays d'Afrique au Sud du Sahara consiste à promouvoir des politiques économiques et sociales susceptibles de réduire la pauvreté et de maîtriser la dynamique des marchés du travail. Le fonctionnement du marché du travail a un profond impact sur la croissance économique et la distribution des revenus. Or, le marché du travail au Bénin, comme la plupart des marchés réels, semble être caractérisé par un ensemble de disparités, qui limitent la participation de l'importante couche de la population que constituent les femmes. Les questions liées aux discriminations dont seraient victimes les femmes ont été soulevées sur le plan mondial depuis l'adoption en 1979 de la convention sur l'élimination de toutes sortes de discrimination à l'égard des femmes, suivi en 1985 de l'adoption des stratégies prospectives d'actions de Nairobi pour la promotion de la femme. Dix années plus tard, en prélude à la conférence de Beijing, le deuxième rapport des Nations Unies sur "les femmes dans le monde" va montrer que des évolutions étaient possibles ; que certaines étaient en cours ; qu'un mouvement inexorable avait été amorcé. La sortie, la même année (1995), du rapport sur le développement dans le monde, consacré aux inégalités entre les sexes va contribuer à la mise à disposition de preuves incontestables de l'existence de disparités tout en prouvant qu'il est possible d'y remédier (RDH, 1998).

Le Bénin ne semble pas échapper à ces grandes tendances mondiales observées. Les conceptions sur le rôle de la femme dans le développement vont évoluer pour passer de "femme et développement" au concept "des relations de genre". L'approche genre, adopté dès lors dans la plupart des analyses va alors cesser de cibler les femmes comme un groupe à part, pour mettre l'accent sur les rapports sociaux entre les sexes. Si cette évolution des idées s'est traduite par une amélioration progressive de la participation des femmes au marché du travail au Bénin, l'existence de discrimination sous toutes les formes continue à être affirmée par les différents acteurs qui effectuent les investigations dans le domaine. Or ces



investigations restent purement descriptives puisqu'elles n'ont pas cherché jusqu'ici à fournir une mesure de la discrimination dont sont victimes les femmes béninoises sur le marché du travail. Et cela est d'autant plus nécessaire qu'il est périlleux de continuer à essayer de développer le pays en marginalisant plus de la moitié de ses actifs, les actifs féminins.

Autant d'éléments qui justifient l'intérêt d'étudier la discrimination salariale au Bénin. Ce mémoire essaie donc à travers deux chapitres de dépasser les affirmations habituelles pour mettre en évidence, à travers : Les fondements théoriques de l'analyse de la discrimination salariale (chapitre 1) et l'analyse et stratégie de réduction de la discrimination salariale au Bénin (chapitre 2).

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

## CHAPITRE 1 : CADRE DE L'ETUDE : FONDEMENT THEORIQUE DE L'ANALYSE DE LA DISCRIMINATION SALARIALE

Ce chapitre structuré en deux sections, expose d'une part, le problème, les objectifs et hypothèses de recherche ; et d'autre part, les contributions théoriques et empiriques à l'analyse du marché du travail et de la discrimination.

### ***Section 1 : La problématique, les objectifs et hypothèses de recherche.***

Cette section présente la problématique de l'étude d'une part et les objectifs et hypothèses de recherche nécessaires à leur vérification d'autre part.

#### **Paragraphe 1: La problématique.**

Depuis l'apparition des théories de la croissance endogène, tous les économistes s'accordent pour reconnaître l'importance des ressources humaines dans le développement des économies. Dans les pays en développement, les femmes représentent une fraction importante de la population totale et, pourtant, leur participation à l'activité économique demeure encore faible. En Afrique subsaharienne, en 1994, le taux d'activité des femmes de quinze ans et plus est d'environ 37 %. Cinquante deux pour cent de ces femmes actives exerçaient une activité économique (Lachaud,1996 ). Le Bénin ne fait pas exception à cette règle : les femmes représentent environ 51,3% de la population totale, 42,6% de la population active en 1992 (RGPH,1992). Si cette population active féminine est en nette progression par rapport à 1979 où elle ne représentait que 36,4% de la population totale, la participation de la femme aux activités économiques reste beaucoup plus faible que celle des hommes, soit environ 57,7% contre

82,3%. Cette faiblesse relative du taux d'activité des femmes en général, s'observe également au niveau sectoriel.

Dans le secteur public, la part des femmes dans l'effectif des Agents Permanents de l'Etat (APE), est d'environ 26 % depuis de nombreuses années, même si, dans le sous-secteur des affaires sociales et celui des agents de santé, elles représentent respectivement 51,4% et 50% du personnel. Dans le secteur privé, la main-d'œuvre féminine est encore plus faible, environ 6% de la main-d'œuvre totale. Elles représentent cependant 68,1% de l'ensemble des chefs d'entreprises dirigeant les unités économiques interrogées par le Programme d'Etudes et d'Enquêtes sur le Secteur Informel (PEESI, 1992). Sur le plan politique, quelques rares femmes sont à la tête de partis politiques et une minorité d'entre elles est élue député à l'Assemblée Nationale durant les trois dernières législatives ou nommée ministre dans les gouvernements successifs. En 1999, moins de 7 députés sur 100 parlementaires sont des femmes (RDH, 1999). C'est dire que la femme a une influence très limitée dans le système étatique de prise de décisions. Ces différentes disparités conduisent à une participation assez faible de celle-ci à la création de la valeur ajoutée, soit environ 27,9 % contre plus de 72 % pour les hommes (RDH, 1999). La prise en compte, cependant, des activités hors marché améliore ce taux de participation féminine à la création de la richesse d'environ 6,5 points (Agbodjan, 2000).

La situation de la femme semble donc être caractérisée par une exclusion sociale systématique :

D'abord une exclusion des biens et services publics et privés, qui met l'accent sur la privation des biens matériels en terme de pauvreté ainsi que sur l'inégalité d'accès aux biens collectifs notamment l'éducation, la santé, le logement etc. Ensuite une exclusion des droits sociaux qui s'analyse en terme de sécurité, de liberté d'organisation et d'expression, de dignité et d'identité. A ce niveau, il s'observe maintes discriminations à leur encontre en ce qui concerne la polygamie, les droits de succession, la garde des enfants etc ; ensuite, une exclusion inhérente à certaines stratégies de

développement qui génère, compte tenu du contexte économique sous-jacent, des modèles particuliers de répartition inégalitaire des revenus (Lachaud, 1996) et enfin, l'exclusion des moyens d'existence qui met en relief les processus de non-accès au marché du travail et à la terre.

Cette dernière forme d'exclusion s'apparente à la première car : « la pauvreté des femmes est liée aux conditions inégalitaires sur le marché du travail, aux systèmes de prestations sociales, à leur statut ainsi qu'à la place qu'elles occupent et au pouvoir qu'elles exercent dans la famille » (Attanasso, 2000). Le lien qui apparaît ainsi entre la réduction de la pauvreté, et celle de la discrimination sur le marché du travail dont seraient victimes les femmes, traduit la nécessité de connaître les tenants et les aboutissants de la participation de la femme au marché du travail au Bénin.

En effet, réduire les disparités selon le genre, non seulement diminue la dépendance des femmes et rehausse leur statut mais également est susceptible d'engendrer maints bénéfices additionnels : (i) diminution de la fécondité et ralentissement de la croissance de la population ; (ii) amélioration de la survie et du développement des enfants ; (iii) accroissement de la proportion du revenu familial alloué à l'alimentation et à la santé des enfants ; (iv) élévation du revenu des ménages, notamment ceux qui se trouvent en dessous de la ligne de pauvreté. (Lachaud, op.cit.)

Si toutes les études soulignent la nécessité de réduire la discrimination à l'encontre des femmes sur le marché du travail, aucune étude, du moins à notre connaissance, n'a cherché à mesurer cette discrimination : d'abord établir son existence réelle, ensuite étudier ses manifestations et enfin approcher ses coûts pour une économie en développement comme celle du Bénin où la production de la richesse nécessite l'utilisation de l'ensemble des potentialités disponibles. C'est à cela que nous voulons nous atteler ici à travers les questions de recherche suivantes :

Quels sont les déterminants des salaires sur le marché du travail au Bénin?

A compétence égale, et à productivité égale, la femme est-elle moins bien payée que l'homme ?

Quels sont les coûts de la discrimination salariale dont sont victimes les femmes ?

## **Paragraphe 2: Objectifs et hypothèses de l'étude**

Ce paragraphe présente les objectifs et les hypothèses de l'étude.

### **A / Les objectifs de l'étude**

L'objectif général de cette étude étant de mesurer l'ampleur de la discrimination salariale contre les femmes sur le marché du travail au Bénin, il s'agira spécifiquement :

- ✓ d'identifier les déterminants de la rémunération des salariés ;
- ✓ d'estimer l'ampleur de la discrimination salariale, si elle existe, contre les femmes ;
- ✓ d'analyser les coûts de la discrimination salariale contre les femmes.

### **B / Les hypothèses de recherche**

Les approches de solutions à nos questions de recherche sont axées sur les trois hypothèses suivantes :

- ✓ Les salaires sont essentiellement expliqués par la formation acquise, et le sexe de l'employé ;
- ✓ La discrimination salariale à l'encontre de la femme est importante sur le marché du travail au Bénin ;

- ✓ Les coûts de la discrimination salariale pour l'individu et pour la collectivité sont importants.

## ***Section 2 : Les contributions théoriques et empiriques à l'analyse du marché du travail et de la discrimination.***

Cette étude porte sur un marché particulier, celui du travail. Nous étudierons donc, dans un premier temps le marché du travail en insistant sur ses imperfections, et ensuite nous nous intéresseront à une forme spécifique de dysfonctionnement, la discrimination.

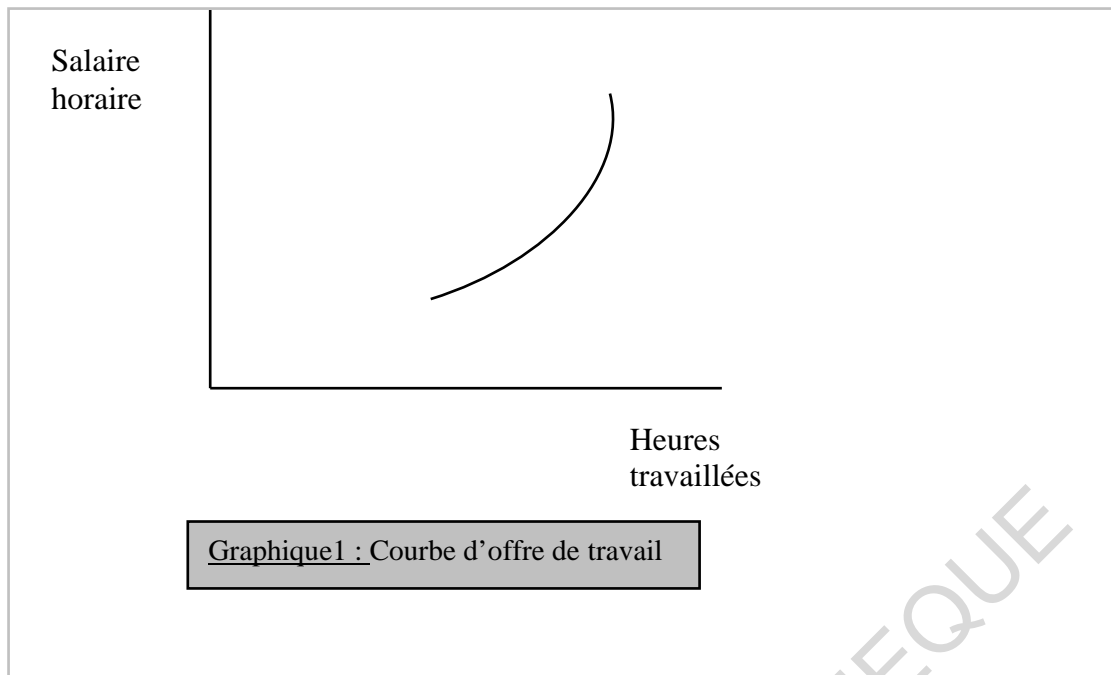
### **Paragraphe 1: Le marché du travail : caractéristiques et imperfections**

Comme pour tout marché, l'existence du marché du travail se justifie par celle d'une demande qui est le fait des entreprises, (offreurs de biens et services) et d'une offre de travail qui est le fait des ménages (demandeurs de biens et services). Les entreprises demandent donc du travail et les ménages leur en fournissent à un prix : le salaire. Le salaire peut être expliqué soit par le jeu de la loi de l'offre et de la demande dans le cadre d'un marché parfaitement concurrentiel (théorie classique et néo-classique), soit par la confrontation de la puissance de marchandage : syndicats et chefs d'entreprise et souvent dans le cadre de l'intervention de l'Etat (théorie keynésienne). Ce marché détermine ainsi le niveau de l'emploi.

## **A /Le travail comme marchandise sur un marché concurrentiel**

### ***1. L'offre de travail***

Le modèle de base du choix du consommateur a été utilisé dans l'approche classique de l'offre de travail. L'individu en âge de travailler peut consacrer son temps au travail ou au loisir. La motivation principale à consacrer une partie de son temps à un travail rémunéré est due à la rétribution qu'il peut obtenir en échange de sa prestation. L'offre de travail apparaît donc comme la quantité de travail que le travailleur est prêt à fournir pour un salaire déterminé (Wauthy et Duchesne, 1991). Cette offre de travail est donc intuitivement une fonction croissante du niveau de salaire. La courbe d'offre de travail qui met en relation le temps de travail offert par l'individu et le taux de salaire montre cependant, selon la vision classique, certaines spécificités pour les salaires très élevés et pour les salaires très bas. Les variations des salaires ont à la fois un effet de substitution et un effet revenu (Stiglitz, 2000). Une hausse de salaire améliore le niveau de vie des individus ; lorsque ces derniers ont un niveau de vie plus élevé, ils travaillent moins : c'est l'effet revenu. Au même moment, ces hausses de salaire modifient également les conditions d'arbitrage. En sacrifiant en effet une heure de loisir on peut obtenir plus de biens ; d'où l'incitation à travailler davantage, c'est l'effet de substitution. « En matière d'offre de travail, les effets revenu et substitution jouent en sens inverse de sorte que l'effet net d'une hausse de salaire est ambigu » (Stiglitz,op.cit.,p.172). Dans le cas où l'effet de substitution l'emporte sur l'effet revenu, on obtient le graphique 1 ; la courbe d'offre de travail est proche de la verticale. Dans le second cas cependant, on a une courbe d'offre de travail renversée (graphique 2) qui traduit la prédominance de l'effet de substitution sur l'effet revenu pour les bas salaires, et inversement pour les salaires élevés.

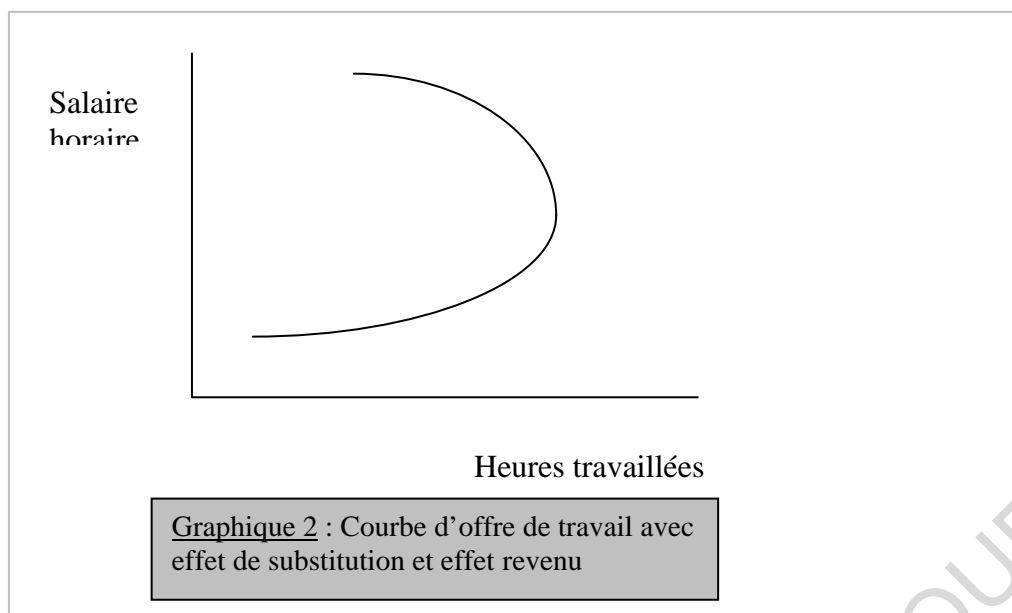


Graphique1 : Courbe d'offre de travail

Enfin dans le cas particulier où les deux effets se compensent exactement, l'offre de travail se trouve alors très peu affectée par les variations du salaire réel. On peut concevoir toutefois que, dans ce contexte d'alternative travail-loisir, l'individu décide de consacrer toute sa journée au loisir de telle sorte que l'offre individuelle de travail est nulle.

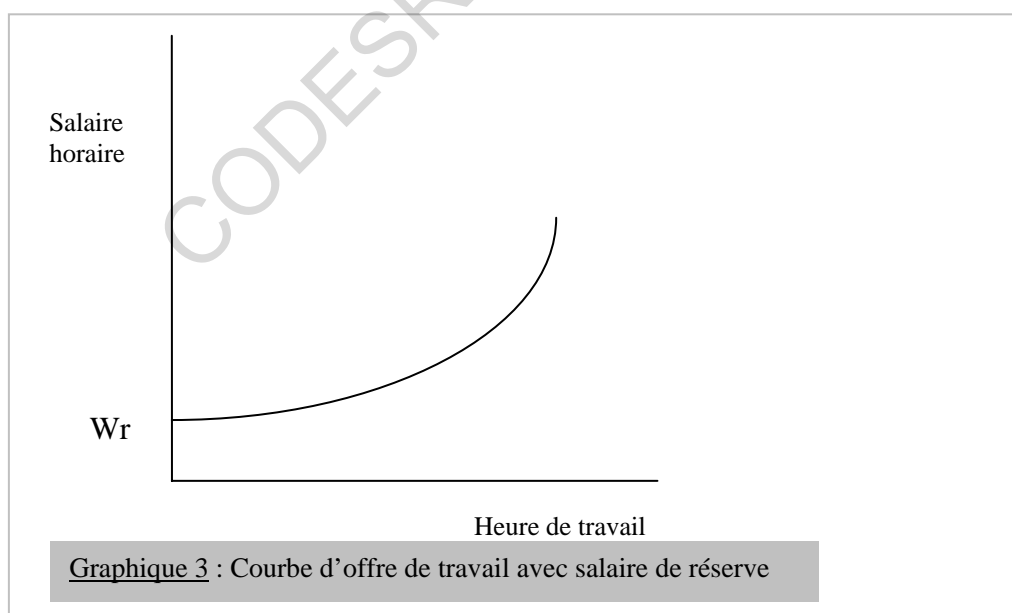
On voit, dès lors, que la participation au marché du travail comporte deux aspects : faut-il travailler ? Et, si oui, pendant combien de temps ?





Graphique 2 : Courbe d'offre de travail avec effet de substitution et effet revenu

La décision qui consiste à répondre par l'affirmative à la première question, c'est-à-dire, à participer au marché du travail à partir d'un salaire  $W_r$  appelé salaire de réserve conduit à une modification de la courbe d'offre de travail, c'est ce que montre le graphique 3 :



Graphique 3 : Courbe d'offre de travail avec salaire de réserve

En dessous du salaire de réserve, l'individu est donc censé refuser de travailler, comme on le voit sur le graphique 3 où l'offre de travail est nulle. Cependant, il semble que, dans la réalité, cette question de travailler ou non ne se pose pas en général pour les hommes. En effet, compte tenu, de leur responsabilité de chef de ménage, à moins d'être rentiers, les hommes ont besoin de travailler pour faire face à leurs obligations. On en conclut que leur salaire de réserve, s'il existe, doit être très bas ; et que les fluctuations de salaire affecteront sans doute beaucoup plus le temps qu'ils allouent au travail rémunéré que la décision de participer au marché du travail. Pour les femmes, les choses sont quelque peu différentes. Il y a seulement quelques années, la question du travail de la femme ne se posait même pas. Il était socialement normal que les femmes abandonnent par exemple leur travail à la naissance de leur enfant et de nombreuses mères ne réintégraient pas le marché du travail par la suite (Stiglitz, 2000). Cette affirmation n'est cependant pas vérifiée dans le cas des pays africains, encore moins au Bénin.

Les conceptions sociales sur le rôle de la femme sont aujourd'hui très différentes, avec la prise en compte systématique de l'approche genre dans toutes les analyses et dans la mise en œuvre de tout projet de développement. On a donc assisté, en quelques années, à une hausse générale du taux d'activité des femmes. Au Bénin, ce taux est passé de 37,2% au premier recensement général de la population en 1979 à 54,7% au recensement de 1992 et sans doute à un niveau beaucoup plus élevé aujourd'hui<sup>1</sup>. La raison de cette croissance semble être que : les possibilités d'emploi pour les femmes ont considérablement augmenté depuis lors, ainsi que leurs salaires relatifs, si bien que le coût d'opportunité de l'inactivité s'est accrue considérablement. Ces facteurs sont aussi accompagnés par le changement de comportement des femmes elles-mêmes, de la société et peut-être des demandeurs de travail.

---

<sup>1</sup> Les résultats du dernier recensement sont attendus.

## ***2. La demande de travail***

La demande de travail ou l'offre d'emploi est la quantité de travail que les entreprises sont disposées à acquérir pour un salaire déterminé. Le facteur travail constitue pour l'entreprise une " marchandise qui a un coût". L'offre de travail n'intéresse donc le producteur que dans la mesure où une unité additionnelle de main d'œuvre engagée ne lui coûte pas plus chère que ce qu'elle lui rapporte. La demande de travail dépend donc aussi bien du prix de vente de l'output que du salaire payé au travailleur ; « la demande de travail, est indépendante d'une quelconque contrainte de débouchés » (Arrous,1994, p.149). Elle est donc une fonction décroissante du salaire réel puisque pour les néoclassiques la productivité marginale est croissante puis décroissante à partir d'un certain niveau. Dans cette conception néoclassique, c'est le fonctionnement spontané du marché du travail qui conduit au plein emploi, spontanéité acquise grâce à la flexibilité du salaire. La conception néoclassique a trois implications :

- ✓ Le taux de chômage est toujours égal au taux de chômage naturel, le chômage étant essentiellement volontaire, car le chômeur c'est celui qui refuse d'offrir le travail au taux de chômage naturel ;

- ✓ Les fluctuations de l'emploi, des salaires et du PIB réel s'expliquent par des fluctuations de la demande de travail et de l'offre de travail ;

- ✓ Si l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, la baisse du salaire qui s'en suit conduit certains offreurs à sortir du marché du travail et des demandeurs à y entrer. A l'inverse, lorsque la demande est supérieure à l'offre, le salaire augmente, ce qui provoque l'afflux d'offeurs de travail et la sortie de demandeurs de travail. Si, cependant, un déséquilibre persiste, c'est en raison de l'existence de rigidités qui empêchent le salaire de se fixer à son niveau d'équilibre et ainsi, l'écart entre offre et demande de travail de se résorber. Ces dysfonctionnements sont caractéristiques d'un marché de travail non concurrentiel, donc imparfait où le salaire est plutôt le résultat de la confrontation des deux groupes d'acteurs qui y interviennent.

## **B /Le salaire comme résultat de la confrontation de la puissance de marchandage de deux groupes : les imperfections du marché du travail**

La réalité des économies semble être marquée non pas, par un marché de travail au sens classique du terme mais, par un marché où existent certaines formes d'imperfections.

Les dysfonctionnements observés sur le marché du travail sont de plusieurs types et sont à l'origine de la rigidité des salaires. On peut citer l'existence de salaire minimum, de salaire d'efficience, de groupes de pression organisés notamment les syndicats et de contraintes liées à la législation en vigueur dans le pays.

Sur le marché du travail s'affrontent, d'un côté, les salariés (offreurs de travail) regroupés au sein de leurs syndicats et de l'autre les groupements patronaux (demandeurs de travail) regroupés au sein du patronat.

Le niveau de salaire devient ainsi fonction du rapport de force des groupes en présence.

Selon Blardone (1989), dans les économies de marché des pays industrialisés, le taux de salaire dépend de deux facteurs :

- Les possibilités plus ou moins grandes qu'ont les employeurs de refuser des concessions aux prétentions des syndicats de salariés sont modélisées à travers le graphique en annexe 2. A l'intérieur d'un système d'axes reprenant en abscisses le temps durant lequel les syndicats ont la possibilité de faire la grève, et en ordonnées le taux de salaire, ces possibilités peuvent être représentées par une courbe de concession des patrons. Cette courbe est ascendante vers la droite car, à mesure que la grève se prolonge, le manque à gagner pousse les patrons à faire des concessions, c'est-à-dire à relever les taux des salaires ;

- Les possibilités de résistance des syndicats face au refus du patronat (sur le même graphique) peuvent être représentées par la courbe de résistance des syndicats. Cette courbe est descendante vers la droite car, à mesure que la grève se prolonge, l'amenuisement des réserves financières pousse les travailleurs à réduire leurs exigences.

L'Etat lui-même, responsable de la paix sociale, peut intervenir dans la fixation des taux de rémunération, soit en remplissant un rôle d'arbitre ou de médiateur dans les conflits sociaux, soit en fixant certains taux minima de rémunération.

En conséquence, le taux de salaire, pour chaque branche, s'établit dans une zone délimitée comme suit :

- ✓ Au niveau inférieur : le salaire minimum légal ou le salaire en vigueur est supérieur au salaire minimum légal ;
- ✓ Au niveau supérieur, la capacité de paiement de l'entreprise, c'est à dire la limite au-delà de laquelle la productivité marginale du travail est inférieure à son coût. A l'intérieur de cette zone, le taux de salaire va se fixer en fonction des rapports de force patronale et syndicale.

## **Paragraphe 2 : La discrimination sur le marché du travail : la discrimination économique**

La discrimination économique est la forme qui est généralement rencontrée sur le marché du travail. Suivant l'approche économique, elle se définit en termes de conséquences, de résultats. On fera alors référence au concept de discrimination dès qu'un travailleur se sent moins bien traité qu'un autre (possédant la même productivité que lui), du fait de son origine sociale, de sa caste, de son âge, de sa religion, de ses opinions politiques, de sa nationalité, de la nature de sa vie privée, de ses charges de famille, de son

apparence physique, etc. ; ou encore lorsqu'un ensemble d'individus, liés entre eux par une caractéristique économique, sociale ou démographique commune, se trouvent défavorisés par rapport aux autres groupes socio-économiques à cause de cette caractéristique et ceci quelles que soient par ailleurs leurs qualités productives ou humaines. Ainsi présentée, la discrimination se réfère aux différenciations d'opportunités économiques et de rémunérations entre les individus en terme de productivité, indépendamment de leur volonté.

Pour Arrow (1973), la discrimination de marché reflète "la valorisation sur le marché du travail de caractéristiques personnelles du travailleur non reliées à la productivité". Cette définition reconnaît que la valeur d'un travailleur sur le marché du travail dépend de tous les facteurs de l'offre et de la demande affectant la productivité. Elle ne diagnostique la discrimination que lorsque les facteurs n'agissant pas sur la productivité acquièrent une valeur positive ou négative sur le marché.

Notons qu'il existe une autre forme de discrimination qui précède celle rencontrée sur le marché du travail ; il s'agit de la discrimination qui s'exerce avant l'entrée sur le marché du travail : la discrimination "avant le marché" ou la pré-discrimination.

#### **A/ La pré-discrimination**

Elle s'observe lorsque les chances de développement personnel ne dépendent pas uniquement des capacités potentielles de l'individu et suppose une différenciation dans les possibilités d'augmentation de la productivité en particulier par l'intermédiaire de l'éducation. La pré-discrimination aborde les vastes problèmes de l'inégalité des chances et de la stratification sociale. Elle rejoint les théories de la division du travail, de l'apprentissage selon l'appartenance sexuelle, ainsi que la théorie des ménages. En effet, il y a des personnes qui, à leur arrivée dans la vie active, possèdent des avantages en termes de connaissances, de qualifications et d'attitudes requises pour la réussite. Toutes ces capacités contiennent des

composantes acquises associées à la famille ou à l'école, dont l'accès peut dépendre de caractéristiques telles que le sexe, la race ou l'origine sociale. Pour les classiques, l'école apparaît comme un agent de reproduction de l'inégalité sociale et selon Becker (1975), le marché du capital humain est "extrêmement segmenté".

Il est donc clair que l'investissement en capital humain diffère selon le genre, la race du bénéficiaire l'ethnie ou l'origine sociale, ce qui confère au marché du capital humain sa nature de marché imparfait car segmenté, donc différencié. Seuls quelques théoriciens du capital humain désireux de garder l'hypothèse d'un marché parfait du capital, traitent la pré-discrimination comme un phénomène marginal et considèrent que l'inégalité des gains n'est que le produit de différentes aptitudes innées et de choix personnels (Mincer, 1974).

Pour cette forme de discrimination, les femmes subissent une discrimination de "vocation" professionnelle par l'intermédiaire de la formation précoce des préférences et des attitudes quant à leur rôle dans la vie ou par le biais des activités de développement durant la jeunesse. La discrimination " par " l'éducation des parents, "par" l'école et, plus généralement, dans la société par l'intermédiaire de la culture, orienterait ainsi plus facilement les filles vers certains types de comportements : moindre implication moyenne sur le marché du travail, projet scolaire moins professionnalisé ou encore orientation massive vers certaines filières ou certains métiers engendrant une ségrégation du marché du travail pouvant s'accompagner de discrimination de salaires.

## **B/ La discrimination de marché**

La discrimination de marché est la continuation, durant la période de vie active, des processus de différenciation d'opportunités ou de traitement pour des individus économiquement comparables (Combarous, opt.cit.).

Il existe principalement deux genres de discrimination de marché : la discrimination intentionnelle et la discrimination non intentionnelle.

### ***1-La discrimination intentionnelle***

L'analyse néoclassique de la discrimination intentionnelle développée par Arrow(1973) puis Becker(1975) a deux facettes ; une qui prend en compte le goût que peut avoir les discriminateurs et l'autre, l'intérêt qu'ils ont à avoir ce genre de comportement.

#### **a) La discrimination par goût**

La discrimination par goût a des effets divers selon que l'on est en situation de concurrence pure et parfaite, en situation de monopole ou monopsonne et selon les agents intervenants. Le goût pour la discrimination peut amener les agents tels que les employeurs, les travailleurs, les consommateurs, les syndicats, l'Etat, etc. à avoir un comportement discriminatoire. De ce fait, la discrimination devient alors un acte "rationnel et concerté ayant pour but l'obtention d'un gain pécuniaire pour le groupe favorisé ou certains de ses agents (Thurow, 1975).

En situation de concurrence pure et parfaite, l'hypothèse est faite que les hommes, que nous désignerons par les membres du groupe 1 et les femmes, membres du groupe minoritaire, que nous désignerons également par les membres du groupe 2 sont parfaitement substituables dans la production. Mais, le fait pour l'employeur de faire travailler un membre du groupe 2 implique en plus du salaire qu'il doit normalement verser, un coût psychologique supplémentaire qui n'existe pas lorsqu'il emploie un membre du groupe 1, s'il a un "goût" pour la discrimination. Selon le modèle de Becker, la préférence discriminatoire d'un employeur le conduit à considérer le coût réel d'un travailleur du groupe 2 comme  $W(1+ d_i)$  où  $W$  désigne le salaire demandé et  $d_i$ , le coefficient de discrimination de Becker.



Le coefficient de discrimination de Becker mesure l'intensité de l'aversion psychologique ressentie par l'employeur pour l'emploi d'un membre du groupe 2. Pour Thurow (op.cit.), le coefficient de discrimination ne diffère pas seulement selon l'employeur mais aussi selon la nature de l'emploi ; ainsi on utilise un coefficient  $d_{ij}$  où  $j$  identifie l'emploi.

En désignant par  $W_1$  le salaire du groupe 1 et par  $W_2$  le salaire du groupe 2, si pour l'employeur  $i$ ,  $W_1 < W_2 (1 + d_i)$ , seuls les employés du groupe 1 sont recrutés. Il en est ainsi parce que le coût réel de recrutement (salaire + coût psychologique) d'un travailleur du groupe 2 est supérieur à celui du groupe 1 alors que la productivité est identique. Si  $W_1 > W_2 (1 + d_i)$ , seuls les travailleurs du groupe 2 sont recrutés et si  $W_1 = W_2 (1 + d_i)$ , l'employeur est indifférent quant au recrutement des travailleurs des deux groupes.

La conséquence immédiate de ce genre de comportement sur le marché est que le groupe discriminé est obligé d'accepter un salaire plus bas que celui du groupe discriminant pour pouvoir être employé.

$$\text{En effet, } P = W_1 \quad (1.) \quad (P = \text{Productivité marginale})$$

$$P - d = W_2 \quad (2.) \quad (d = W_2 d_i = \text{coût psychologique de la discrimination})$$

$$\text{d'où } P = W_2 + d \quad (2.a)$$

La productivité marginale étant identique pour les deux groupes, on a :

$$(1.) = (2.a)$$

$$W_1 = W_2 + d \quad (3.)$$

$$\text{Où } W_1 = W_2 (1 + d_i) \quad (d_i \text{ est le coefficient de discrimination})$$

Il résulte de ce modèle deux conséquences:

- L'employeur qui discrimine ne maximise plus une fonction classique de profit mais plutôt une fonction d'utilité, intégrant certes le profit, mais dans laquelle entre aussi comme argument des éléments psychologiques, par exemple, le déplaisir éventuel à l'idée de recruter une femme. De ce fait, «*les entreprises à coefficient de discrimination positif*

*abandonnent une partie de leurs profits pour satisfaire leur goût pour la discrimination.* » (Combarrous, op.cit., p.21) ;

- Lorsque le marché de travail est concurrentiel, le différentiel de salaires entre des groupes de travailleurs de productivité identique, va dépendre à la fois de la taille du groupe discriminé ainsi que de la distribution et de l'amplitude des goûts pour la discrimination des employeurs.

Si cette approche explique le comportement discriminatoire des employeurs par leur goût pour la discrimination à l'encontre des femmes, Goldgerg (1982), va redéfinir la discrimination comme étant un comportement entraînant une augmentation du salaire des hommes, par népotisme. Même si Cain (1986) trouve cette idée peu réaliste, les différentes conceptions de la discrimination par les employeurs en situation concurrentielle ajoutent du réalisme au modèle de Becker.

Du côté des travailleurs, il faut noter que leur comportement est symétrique de celui des employeurs. Un travailleur masculin, ayant des préférences discriminatoires, lorsqu'il est rémunéré au taux de salaire  $W_1$ , se comportera, s'il doit travailler avec des femmes, comme si son salaire était en réalité  $W_1(1-d_i')$ , où la réduction  $W_1 d_i'$  mesure le coût psychologique qu'implique pour lui le fait de travailler avec des femmes.

Cette approche utilise ainsi, la maximisation individuelle de l'utilité pour en déduire une "demande de compensation" ou une "fonction de discrimination" comparable aux compensations exigées par le travailleur en cas de mauvaise condition de travail.

Cette mauvaise condition de travail peut être amplifiée par la complémentarité des deux groupes justifiée souvent par leur différence de qualification. Dans ces conditions, les entreprises qui recrutent dans le groupe 2 vont devoir, pour que les travailleurs du groupe 1 acceptent de travailler avec eux, leur payer une sorte de prime financée par les travailleurs du groupe 2. La répugnance, par exemple, des hommes à être dirigés par des femmes s'inscrit dans cette approche. La conséquence en est que, si

l'entreprise tient à garder la femme comme top manager, elle devra payer aux subordonnées, plus nombreux, une prime qu'il lui sera difficile de couvrir par la réduction de salaire des supérieurs(e)s.

Quant au consommateur, si on note  $P$  le prix qu'il est prêt à payer pour un bien produit par les travailleurs du groupe 1, son "goût" pour la discrimination va se traduire par la prise en compte d'un prix égal à  $P(1 + d_i)$  pour le travailleur du groupe 2.

L'analyse économique conclut que, la discrimination par les consommateurs ne joue qu'un rôle "mineur" dans les différences de salaires reçus par les groupes différenciés selon le sexe ou la race. La réalité cependant, est que la plupart des biens et services, ne sont pas produits en contact des consommateurs. De ce fait ils n'auront pas de comportement discriminatoire lorsqu'ils achèteront des vêtements ou une automobile. Pour ces biens, le prix sera simplement  $P$  quel que soit le groupe d'appartenance des travailleurs. On sera en présence du comportement discriminatoire exposé précédemment lorsque les consommateurs seront en contact avec la personne lors de la vente du bien. Il serait alors de bon ton que les travailleurs du groupe 2 se spécialisent dans la production de biens n'entraînant pas de contact direct avec le consommateur. Ce faisant, ils éviteront de subir la discrimination des consommateurs profitable aux travailleurs du groupe 1 aussi productifs qu'eux. Lorsque nous supposons que la concentration des travailleurs du groupe 2 dans les industries n'entraînant pas de contact avec les consommateurs devrait induire une diminution du salaire, les travailleurs du groupe 1 employés dans celles-ci, se dirigent vers des métiers de contact avec les consommateurs. Dès lors, les femmes se retrouveront dans des métiers de ce genre dans la mesure où l'on reconnaît maintenant que les consommateurs ont, en fait, des goûts différenciés en ce qui concerne le contact avec les femmes. Cette situation implique l'existence d'un certain degré de ségrégation professionnelle mais pas de différence de salaire selon les groupes. Ici la mesure de la discrimination sur le marché du travail est nulle malgré l'existence du goût pour la discrimination de certains consommateurs.

Notons que, si la ségrégation reste un moyen pour éliminer la discrimination sur le marché du travail, une société intégrée est toujours plus compétitive qu'une société ségrégationniste.

En situation de monopole, deux caractéristiques essentielles permettent à la firme d'exercer une certaine discrimination sur une longue période. Premièrement, elle bénéficie d'une uniformité des goûts, car étant seule sur ce marché. Une telle situation permet d'avoir un goût discriminatoire ( $d_i$ ) qui n'est pas ici responsable des pertes enregistrées. Deuxièmement, elle n'est pas obligée de réaliser un certain montant de profit ; bien au contraire elle est capable de sacrifier des profits monétaires en échange des bénéfices "psychiques" de la discrimination.

Notons qu'une firme de production en situation de monopole n'a pas de pouvoir sur le marché du travail parce qu'elle ne peut influencer les salaires. Elle ne peut qu'appliquer le taux de salaire du marché. Autrement dit, le monopole ne sera pas source de discrimination bien que comme d'autres firmes ayant un  $d_i < 0$ , il emploiera uniquement les travailleurs du groupe majoritaire, les hommes. Mais, en décidant d'avoir des comportements irrationnels, elle offrirait des salaires supérieurs à  $W$  aux hommes provoquant ainsi une incitation à la création et au décollage d'autres firmes dans sa branche pour lesquelles les managers et les investisseurs n'auront qu'un  $d_i = 0$ . La situation change cependant lorsque la firme est en monopsonie.

L'analyse des firmes en situation de monopsonie représente un des points communs entre les modèles néo-classique et marxiste d'analyse du marché du travail : un acheteur unique de facteur travail fait face à une courbe croissante d'offre de travail.

Il a été montré que, formant un monopole dans la "vente" du travail aux employeurs, les hommes affirment leurs préférences et font passer leurs salaires au-dessus du niveau de salaire concurrentiel. Et, pour maintenir leur rente de monopole, ils développent des goûts discriminatoires.

En abordant le problème, Kessel (1958) complète que l'homogénéité ethnique ou sexuelle des membres d'une union syndicale, facilitait l'existence d'une volonté mutuelle de prendre des décisions communes, et évitait ainsi de prendre des sanctions contre ceux qui trichent avec les syndicats. Mais, cette exclusion des "minorités" pourrait impliquer qu'à qualifications égales, les membres du groupe 1 puissent gagner plus que ceux du groupe 2. Cependant, plusieurs études concernant le marché du travail nord-américain ont prouvé que les écarts de salaire entre travailleurs des deux groupes auraient été réduits par l'émergence des syndicats. C'est le cas de l'étude d'Ashenfelter (1972) qui montre que les monopoles de travail, malgré de nombreux cas de discrimination par les syndicats, ne représentent pas une source majeure des différentiels de salaire discriminatoires observés.

La discrimination n'est pas le seul fait des acteurs privés du milieu économique. Il est aussi possible à un gouvernement d'appliquer une discrimination sur le marché du travail qu'il contrôle : En effet, étant en position de monopole absolu dans certaines branches d'activité comme la défense nationale, la police, les services pompiers, les postes...etc., il a le pouvoir de taxer et de punir, manifestant ainsi son pouvoir de monopole supérieur à toutes les firmes et à tous les syndicats. Aussi, il n'a pas besoin de maximiser son profit et on le voit très rarement poursuivre cet objectif.

Ainsi, avoir un comportement discriminatoire ou un goût pour la discrimination ne serait d'aucune difficulté si le contrôle du gouvernement s'adresse au groupe 1.

Cependant, vu la persistance à long terme des disparités de gains selon le sexe, la race, etc. certains économistes ont suggéré des explications pour la forme de discrimination où prédomine l'intérêt des discriminateurs.

## **b) La discrimination par intérêt**

L'autre facette de l'analyse néoclassique sur la discrimination de marché est la discrimination par intérêt. L'approche marxiste souligne aussi et beaucoup plus l'intérêt des discriminateurs. La différence est que, ici seuls les capitalistes peuvent observer ce genre de comportement pour briser l'unité trop menaçante de la classe ouvrière, et empêcher que la lutte des uns ne rejoigne celle des autres.

La discrimination par intérêt est caractérisée par l'existence d'une volonté de discrimination ayant pour objectif la satisfaction d'un intérêt matériel par le groupe favorisé ou par certains agents économiques appartenant à ce groupe.

Le modèle de Thurow (1969), prône que la possibilité de discriminer contre un groupe repose sur la répartition très dissymétrique des pouvoirs de monopole à l'avantage du groupe dominant. Ce faisant, il rejoint Becker (1975) dans le contexte de la discrimination par goût mais estime que le groupe dominant cherche à conserver plutôt une distance sociale et non une distance physique. En rejetant le "modèle de commerce international" de Becker, il soutient que la discrimination ne survient pas dans deux sociétés indépendantes qui s'échangent mutuellement des facteurs de production mais dans une seule société hiérarchisée. Dans ce modèle de distance sociale, les comportements des membres du groupe discriminant n'entrent pas a priori en conflit direct avec les objectifs de maximisation de revenus, dans la mesure où, des revenus élevés pour ce groupe contribuent automatiquement à une plus grande distance sociale. De nombreux moyens vont être utilisés pour conserver le pouvoir de monopole d'un groupe sur l'autre et maximiser les revenus : la discrimination va apparaître dans l'emploi, les salaires, le métier, les investissements en capital humain et non humain, les professions, etc.

Pour Arrow (1973) la répartition des revenus est l'étude d'un modèle de marché du travail. En supposant que l'offre de travail du groupe

défavorisé est inélastique et que la fonction d'utilité de l'employeur dépend du nombre de travailleurs du groupe discriminé embauchés, l'écart enregistré entre la productivité marginale et le salaire de ces derniers sera empoché par les employeurs parce que la demande de travailleurs du groupe 1 n'est pas affectée par le coût d'embauche plus élevé des travailleurs du groupe 2. Mais dans le cas où cette fonction d'utilité prend en compte aussi bien les travailleurs du groupe 1 que du groupe 2, l'effet sur les profits va être nul car les travailleurs du groupe 1 vont profiter de l'intégralité du transfert de gains réalisé au détriment des travailleurs du groupe 2. Dans tous les cas, le groupe discriminant composé des travailleurs du groupe 1 et des employeurs réalise un gain monétaire égal à la différence entre le produit marginal des travailleurs du groupe discriminé et le salaire qui leur est versé. D'autres analyses théoriques placent directement l'intérêt des employeurs à l'origine de la discrimination et font explicitement appel à des mécanismes d'exploitation : l'approche marxiste ou radicale et le modèle de monopsonie.

La thèse avancée par les radicaux marxistes a été introduite par Baran et Sweezy, (1968) et reprise par les radicaux américains actuels dont Roemer, (1978) présente la discrimination selon la race ou le sexe, comme une tactique des capitalistes visant à briser l'unité trop menaçante de la classe ouvrière, et à empêcher que la lutte des uns ne rejoigne celle des autres. La discrimination apparaît alors comme un cas particulier d'un processus général de segmentation et de hiérarchisation, par lequel le capitalisme entreprend de diviser pour régner.

Quant au modèle de monopsonie, il prédit que le salaire versé est inférieur au salaire correspondant à l'hypothèse de concurrence. En se basant sur cette prédiction, il a été avancé que les groupes discriminés étaient des groupes exploités, parce que confinés dans des marchés du travail à tendance monopsonique. Ainsi Madden (1973) a défendu la thèse selon laquelle les employeurs disposeraient, toutes choses étant égales par ailleurs, d'un pouvoir de monopsonie différent selon les groupes. En effet, il suffit que l'élasticité de l'offre de travail des femmes ne soit pas infinie et

qu'elle soit, notamment inférieure à celle des hommes pour que les employeurs y trouvent une occasion de verser des salaires différents pour un travail égal. L'explication de ces différences d'élasticités est liée à la plus faible mobilité de ces femmes, phénomène qui peut être renforcé par d'autres facteurs tels que leur moindre syndicalisation par exemple. Cependant une variante de cette approche propose une nouvelle explication fondée sur une description différente des mécanismes qui régissent le marché du travail. Elle apparaît à la fin des années 60, en réaction aux faiblesses de l'approche dominante en terme de capital humain. Sa critique principale porte sur la défaillance des liens forts, mis en avant par cette dernière, respectivement entre le capital humain et la productivité et entre la productivité et le revenu. La théorie moderne de la segmentation du marché englobant l'approche dualiste a été introduite par Kerr (1954) puis reprise et développée par Piore (1973 et 1983) ou Gordon (1974). On parlera de discrimination dans le cadre d'un marché dual du travail, si les travailleurs du groupe dominé ou minoritaire se trouvent relégués dans la partie secondaire du marché. Il existe une forte demande d'emplois primaires, alors que les plus nombreux sont des emplois secondaires. Les individus doivent ainsi faire face à un rationnement des emplois primaires, ce qui fait que les bons emplois sont rares par rapport au nombre de travailleurs qualifiés pour les exercer. Dans cette situation, la discrimination est implicite ; la subissent, ceux qui sont relégués dans le marché secondaire du travail.

## ***2- La discrimination non intentionnelle***

Ici on fait l'hypothèse que l'employeur dispose, au moment de l'embauche, d'une parfaite connaissance de la productivité des travailleurs. Il existe donc une incertitude liée à l'existence d'une information imparfaite. A l'origine de l'apparition d'une discrimination, dans ces conditions, les comportements de maximisation du profit. L'employeur à la recherche d'un candidat se trouve confronté à une très grande hétérogénéité du facteur travail. L'une des solutions dont il dispose consiste à interpréter les signaux



émis par les divers postulants à l'emploi. Cette interprétation n'est faite qu'à partir du moment où il considère qu'il existe une quelconque corrélation, positive ou négative, entre les signaux qu'il utilise et les qualités attendues. Selon la nature de la corrélation on distingue deux sortes de discrimination non intentionnelle.

Un employeur rationnel peut se comporter comme s'il disposait d'un test gratuit en utilisant des signaux (informations "évidentes") fournis par des sources visibles telles que le sexe, la race, l'expérience, l'âge ou le diplôme. En utilisant de tels signaux, l'employeur peut, selon le cas, se retrouver confronté à deux situations :

- Si dans la réalité, il existe effectivement une quelconque corrélation significative entre les signaux observés par l'employeur et les qualités qu'il recherche, l'employeur accepte à la fois d'exclure de bons candidats et d'en employer de mauvais. Il pratique, de ce fait, une discrimination statistique pure qui est simplement due au fait que, bien que des caractéristiques observables se trouvent en corrélation avec la productivité, elles ne constituent pas de parfaites prédictions.

- Si la corrélation supposée réelle par l'employeur n'existe pas ou n'existe plus entre les signaux observés et les qualités recherchées, alors il pratique une discrimination par erreur ou une discrimination par pur préjugé.

### **Paragraphe 3 : Les approches empiriques de la discrimination**

Différentes méthodes ont été utilisées dans la littérature pour mesurer la discrimination contre les femmes sur le marché du travail. La plupart des études économétriques (Donzé, 2000) ; (Diekmann-Engelhardt, 1994) et (Fluckiger-Ramirez, 2000<sup>2</sup>) suivent une approche qui consiste à régresser le salaire sur les variables représentant la qualification et le sexe.

---

<sup>2</sup> Avec cette méthode, ces auteurs arrivent à la conclusion qu'il existe en Suisse une discrimination salariale contre les femmes.

Il s'agit pour la plupart du temps d'estimer l'équation  $\log(\text{salaire}) = a + b \cdot \text{qualification} + c \cdot \text{sexe} + e_i$  sur données en coupes transversales

Cette approche, se heurte toutefois à quelques difficultés dont la plus importante semble être l'existence d'un biais de sélection dans l'échantillon car, en régressant les salaires, on exclut les inactifs et les chômeurs de l'échantillon. Ce biais de sélection est dû au fait que, par définition, les chômeurs et les inactifs n'ont pas d'emploi rémunéré, peut-être parce que leur salaire de réservation est supérieur au salaire offert par les entreprises. Heckman (1979) propose alors d'estimer d'abord la probabilité qu'une personne interrogée participe au marché du travail, qu'elle soit active, au chômage ou inactive. Il faut ensuite introduire cette probabilité comme variable explicative dans la régression. Cependant il faut dire que, dans le cas du marché du travail au Bénin, la notion de salaire de réservation n'a pu être mise en évidence ; les chômeurs ne semblent pas l'être à cause d'une auto-sélection.

Oaxaca et Blinder (1994) cités par Combarrous proposent par contre, d'estimer séparément une fonction de gain pour les femmes et une fonction de gain pour les hommes pour ensuite comparer les paramètres estimés. Donzé (2000), après avoir testé sans succès la méthode de Oaxaca (op.cit.), conclut à l'aide de la méthode dite de Shrestha et Sakellariou (1996), à l'existence d'une discrimination en faveur des hommes en Suisse. Cogneau (2001), quant à lui, va montrer l'existence d'une forte hétérogénéité dans les rémunérations, les préférences, et les opportunités d'emploi des individus à Antananarivo, à l'aide d'un modèle qu'il qualifie de macro micro économétrique.

Sur le cas spécifique du Bénin, Lachaud (op.cit) a estimé, une équation de participation des membres du ménage et une équation de participation des femmes mariées au marché du travail. Il a ainsi réussi à identifier les variables pertinentes qui déterminent la participation des femmes au marché du travail : "Au Bénin, comme dans les pays de la sous

région, la participation des femmes au salariat est trois fois moins élevée que pour les hommes'' (Lachaud,op.cit.,p.45).

Si chacune des méthodes utilisées par différents auteurs permet d'aboutir à la même conclusion, tout en présentant des forces et des faiblesses, l'option prise dans ce mémoire est celle de la régression directe par la méthode des moindres carrés ordinaires pour des raisons de simplification.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

## CHAPITRE 2 : ANALYSE ET STRATEGIE DE REDUCTION DE LA DISCRIMINATION SALARIALE AU BENIN

Ce chapitre expose la méthode d'analyse (section 1), la mesure de la discrimination (section 2) et en section 3, les limites de l'étude et des propositions pour une réduction de la discrimination.

### **Section 1 : La méthodologie de l'étude**

L'analyse descriptive et l'analyse économétrique seront utilisées pour vérifier les hypothèses formulées.

#### **Paragraphe 1: L'analyse descriptive**

Il sera procédé à l'analyse descriptive de chacune des variables du modèle. Les indicateurs utilisés sont, la moyenne, l'écart type, le maximum et le minimum. Si la moyenne donne la valeur centrale de chaque variable du modèle, l'écart type et les valeurs extrêmes permettent d'en apprécier respectivement la dispersion autour de la moyenne et leur étendue. Cette analyse nécessite préalablement un retraitement des données.

#### **A / Le retraitement des données**

Les données sont extraites de la neuvième Enquête Légère auprès des Ménages (ELAM 1999). L'enquête ne s'est pas intéressée particulièrement aux salariés, objet de la présente étude. Il a donc été nécessaire à l'aide du logiciel Excel 2000 d'extraire les salariés de l'échantillon enquêté par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE). On a pu ainsi récupérer de la base de données un échantillon de 928 salariés sur un ensemble de 3108. Une fois cet échantillon isolé, il a été nécessaire à la suite de procéder à une série de tris pour décomposer la

variable « niveau d'éducation » en deux variables : « secondaire » et « primaire » qui traduisent respectivement le fait pour l'enquêté d'avoir reçu un enseignement secondaire ou non et la seconde, le fait d'avoir reçu un enseignement primaire ou non. L'enquête donne, pour chacun des salariés, sa dépense et non son salaire. Les données sur les salaires n'étant pas disponibles, on a considéré comme proxy de cette variable la variable « dépense », disponible dans la base de l'ELAM. Cette façon de faire présente l'inconvénient de prendre en compte les revenus non salariaux, qui peuvent être élevés si l'on tient compte du fait que la quasi-totalité des travailleurs béninois a tendance à mener des activités plus ou moins informelles, notamment le petit commerce. Cependant, il a fallu s'en contenter, compte tenu de la non disponibilité des données sur les salaires.

Le regroupement par secteur d'activité a également subi une transformation : les données initiales tiennent compte des trois secteurs au sens de Clark alors que celles utilisées ici pour l'estimation du modèle a constitué un regroupement en deux catégories : tertiaire ou non ; regroupement justifié précédemment.

Enfin, il a été procédé à une nouvelle codification des variables binaires pour les rendre compatibles avec le modèle, à estimer.

## **B / L'analyse descriptive de l'échantillon**

Sur les 928 individus de l'échantillon extrait, seulement 135 sont des femmes, soit environ 15 % de l'échantillon et le reste est constitué d'hommes. La quasi-totalité de ces femmes est mariée, précisément 109, soit près de 81 % des femmes. Sur ces 135 femmes, seules 33, soit un peu plus, de 23 %, sont instruites et ont un niveau secondaire et leur quasi-totalité intervient dans une entreprise tertiaire.

En ce qui concerne les hommes, 54% de ceux ci sont sans niveau d'instruction et seulement 25% ont un niveau secondaire.

## **Paragraphe 2: L'analyse économétrique**

### **A /Justification du choix du modèle**

Des méthodes utilisées dans la littérature pour mesurer la discrimination contre les femmes sur le marché du travail, on retient pour cette étude la méthode de régression directe. D'abord parce qu'il paraît difficile d'affirmer que le marché béninois du travail peut être caractérisé par l'existence d'un salaire de réservation, qui justifierait la présence d'un biais de sélection et ensuite parce que la non disponibilité de certaines données dans la base disponible ne permet pas de faire mieux sans augmenter le risque d'erreur statistique de façon significative.

### **B /Forme fonctionnelle du modèle**

La forme fonctionnelle la mieux adaptée à l'analyse de la discrimination salariale au Bénin en fonction des variables indépendantes est la forme trans-log. Nous allons donc estimer l'équation :

$$\text{Log}(\text{salaire}) = c_0 + c_1 \cdot \text{age} + c_2 \cdot \text{sexe} + c_3 \cdot \text{matri} + c_4 \cdot \text{primaire} + c_5 \cdot \text{secondaire} + c_6 \cdot \text{div} + c_7 \cdot \text{exp} + e_t.$$

Elle se justifie par la présence de variables binaires parmi les variables explicatives ; ce qui ne permet pas l'utilisation d'une forme log linéaire qui aurait permis d'obtenir directement des élasticités.

La liste des variables, leur signification et les signes attendus figurent dans le tableau suivant :

Tableau N°1: Les variables du modèle et leur signe attendu

Variabes	Signification	Signe attendu
Age	Age	+
Matri	Etat civil	Variable (+/-)
Sexe	Sexe	-
Edu= primaire	Formation primaire	+
Edu= secondaire	Formation secondaire	+
Exp	Expérience de l'employé	+
Div	Branche économique de l'entreprise	Variable (+/-)
Salaire	Revenu de l'individu	Variable expliquée

### C / Justification du choix des variables et présentation des données

L'âge influence le salaire de trois façons. Premièrement, il peut être considéré comme une mesure de l'expérience (en général, plus on est âgé, plus on a travaillé et plus on a ou devrait avoir d'expérience). Deuxièmement, l'âge peut être, dans une certaine mesure, considéré comme une mesure de la stabilité de la personne. Souvent, les jeunes employés quittent plus facilement leur place de travail (si, par exemple, une autre place offre plus d'opportunités ou si l'employé veut fonder une famille) alors que les employés plus âgés tendront à préférer la sécurité de leur place de travail et seront peut-être plus réticents à s'investir dans un nouvel emploi. Troisièmement, il y a le fait biologique que l'énergie, l'initiative et la créativité diminuent en général avec l'âge, même si cela peut être partiellement

compensé par une plus grande "sagesse" et une meilleure "auto-gestion". Il est donc possible que l'influence de l'âge sur la productivité et donc sur le salaire ne soit pas linéaire, mais suive plutôt une courbe en forme de cloche. Ceci suggère qu'il faudrait peut-être introduire également l'âge au carré dans les équations. Toutefois cela n'a pas été fait, et ceci pour éviter de multiplier le nombre, déjà fort grand, des variables explicatives, perdant, du coup des degrés de liberté.

L'état civil a été réduit à "marié" ou "non marié". Le fait d'être marié peut être interprété de manière différente par l'employeur selon le sexe de l'individu. En effet, pour les hommes, le mariage peut être vu comme un indicateur de stabilité (un homme marié ne quittera généralement pas son travail sans de bonnes raisons, car il a des bouches à nourrir) ou de responsabilité (il sera plus responsable, puisqu'il doit assumer sa famille). Pour ce qui est des femmes, être mariée signifie avoir d'autres charges importantes (s'occuper du ménage, des enfants), ce qui peut diminuer sa disponibilité (par exemple, heures supplémentaires difficiles ou impossibles à accepter).

Le sexe de l'individu est bien entendu introduit dans les équations afin d'identifier et de mesurer une éventuelle discrimination salariale selon le sexe. La variable muette Sexe prend la valeur 1 si la personne interrogée est une femme et 0 si c'est un homme.

Dans cette équation, c'est le paramètre  $c_2$  qui mesure l'existence et l'importance d'une éventuelle discrimination salariale.

S'il n'est pas significativement différent de zéro, il n'y a pas de discrimination, ou du moins, qu'il n'y a pas de discrimination discernable dans l'échantillon.

S'il est significativement différent de zéro et négatif, il y a discrimination salariale contre les femmes : autrement dit, à qualification égale, les hommes touchent un salaire plus élevé. Si, par contre, c'est



significativement différent de zéro et positif, il y a discrimination salariale contre les hommes.

Le niveau d'instruction de l'employé est certainement une variable qui détermine le niveau des salaires : plus la personne a une formation poussée, plus grande sera sa productivité probable. Cette variable regroupe deux variables dichotomiques : "primaire" et "secondaire et plus". Elle est codée comme suit :

- ✓ primaire = 0 si la personne enquêtée est sans instruction ;
- ✓ primaire = 1 si la personne enquêtée a un niveau primaire ;
- ✓ secondaire = 0 si l'enquêtée n'a pas un niveau secondaire ;
- ✓ secondaire = 1 si l'enquêté a au moins une formation secondaire.

L'expérience professionnelle, c'est à dire celle acquise par l'employé tout au long de son parcours est mesurée par le nombre d'années passé sur le marché du travail. Le salaire devrait être influencer positivement par cette variable, d'où le signe positif attendu. Exp sera une variable binaire ou continue selon l'aspect présenté par les données.

Par "branche économique", on entend le secteur primaire, secondaire ou tertiaire. Cette variable peut avoir un impact sur le niveau des salaires dans la mesure où, la rentabilité des entreprises accuse des différences significatives et durables selon la branche où elles sont actives. La variable div vaut 1 si l'entreprise est dans le secteur tertiaire et 0 sinon.

Le paramètre  $c_6$  significatif et positif signifie que les entreprises du secteur tertiaire tendaient à être plus rentables (au moment de l'enquête que les autres). Ce qui justifie une tendance à payer des salaires élevés. Si cela se vérifiait il serait intéressant ensuite d'examiner les statistiques pour voir si les femmes semblent être plus représentées sur ce segment de marché que les hommes. Cette catégorisation est justifiée par la tertiarisation constatée depuis quelques années de l'économie béninoise.

“ $\epsilon$ ” est un terme aléatoire rendant compte des erreurs possibles de mesure affectant la variable dépendante ainsi que de tous les autres facteurs déterminant le salaire.

On s’attend à ce que chacune de ces variables de capital humain ait un effet positif sur le salaire.

La significativité de chacun des coefficients  $c_i$  sera apprécié à l’aide d’un test de Student au seuil de 5%.

## **Section 2 : La mesure de la discrimination**

Cette section présente les résultats des estimations et leur analyse (paragraphe 1) et une analyse des coûts de la discrimination (paragraphe 2)

### **Paragraphe 1: les déterminants de la rémunération et la discrimination salariale**

#### **A /Les résultats des estimations**

L’estimation du modèle sous Eviews 3.1 donne les résultats consignés dans le tableau ci dessous:

Tableau n° 2: Résultats de l’estimation du modèle sous Eviews 3.1

Variables	AGE	AGE2	SEXE	MATRI	DIV	SECONDAIRE	PRIMAIRE	Constante
Coefficient	-0.0035	-1.61E-05	-0.4328	-0.5761	0.3160	0.1017	-0.2526	12.751
t de student	-0.2235	-0.0835	-5.2528**	-6.2844**	1.9936*	1.9809*	-3.5551**	36.613**

(\*) Significatif à 5 %

(\*\*) significatif à 1 %

Source : Nos estimations, 2003

Les six variables du modèle de régression générale, permettent d’expliquer 60 % de la variation des salaires mensuels bruts ( $R^2$  ajusté = 0,592). Nous pouvons donc dire qu’il y a une forte association entre les variables explicatives à savoir l’âge, le sexe, l’état matrimonial, la branche

économique et la formation et le niveau de salaire. Cette association est d'autant plus grande qu'il s'agit d'une analyse en coupe transversale.

En dehors de l'âge et du carré de l'âge qui ne sont pas significatifs, tous les autres attributs du modèle de régression ont une influence significative sur les salaires, c'est à dire que leur t de Student est significatif à un seuil de 5%. L'état civil, qui est ici réduit à "marié" et "non marié", est l'attribut le plus significatif, c'est-à-dire la variable présentant le t de Student le plus élevé (t = -6,3) donc le risque le plus faible. Cette variable est suivie de la variable sexe (t = -5,3), de la formation primaire (t = -3,6), de la branche économique (t = 1,99) et de la formation secondaire (t = 1,98).

Parmi les cinq variables significatives, deux évoluent dans le même sens que le salaire (à savoir la branche économique et la formation secondaire) et les trois autres dans le sens contraire.

## **B / Le salaire et ses déterminants**

Cette analyse sera faite en associant les statistiques de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation sur la structure de l'emploi dans le secteur moderne urbain -1997, et celles du Rapport sur le Développement Humain (RDH,1998). Elle étudiera tour à tour les effets de la branche d'activité, les effets de la formation de l'employé, les effets de l'état matrimonial et enfin les effets du sexe sur le salaire.

### ***1- Le salaire et la branche d'activité de l'entreprise***

Selon le modèle, le fait pour l'entreprise d'appartenir ou non au tertiaire influence significativement le niveau des salaires qu'elle distribue. Le niveau de salaire varie donc, selon que le salarié exerce ses activités dans une entreprise du tertiaire ou non. Cette tendance, conforme aux résultats obtenus par Dutoit (op.cit), est confirmée par les résultats de l'enquête sur la structure des emplois de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (O.E.F), dont une synthèse est présentée dans le tableau n°3.

Tableau N°3 : Répartition de la masse salariale globale par branche d'activité  
(F.CFA)

Branche d'activité	Masse salariale annuelle	Part de la masse salariale (%)	Effectif du personnel	Salaire moyen annuel
Agriculture	16.000.000	0,09	69	231.884
Exploitation forestière	3.228.000	0,02	4	807.000
Industrie extractive	1.600.000.000	8,93	610	2.622.469
Industrie alimentaire	481.000.000	2,68	379	1.268.763
Industrie textile	1.050.000.000	50,86	1.483	704.772
Industrie chimique	454.000.000	2,53	898	505.076
Métallurgie	3.156.000	0,02	32	98.625
Autres industries	88.294.896	0,49	203	434.950
Electricité	3.910.000.000	21,82	1.138	3.439.897
Bâtiments&TP	1.530.000.000	8,54	1.034	1.480.343
Commerce	3.940.000.000	21,99	2.870	1.372.216
Transport	2.900.000.000	16,18	2.112	1.372.187
Banques&Assurances	1.550.000.000	8,65	390	3.965.876
Autres services marchands	262.000.000	1,46	175	1.499.107
Services non marchands	133.000.000	0,74	341	390.856
Total	17.920.678.896	100	11.738	1.526.720

Source : Structure de l'emploi dans le secteur moderne urbain – 1997 p.52

La distribution de la masse salariale globale suivant la branche d'activité révèle que les activités commerciales sont les plus rémunératrices pour le personnel employé (22% de la masse salariale globale). Ensuite suivent l'électricité (21,8%) et les transports (16,2%). L'industrie extractive (8,9%), les banques et assurances (8,7%) et les Bâtiments et Travaux Pratiques (8,5%) sont des branches d'activité de seconde catégorie en matière de masse salariale distribuée. En regroupant les branches d'activités par branches économiques, on retrouve, dans le secteur tertiaire, l'électricité, le bâtiment et travaux publics, le commerce, le transport, les banques et assurances, les autres services marchands et les services non marchands. Dans le secteur non tertiaire se regroupent l'agriculture, l'exploitation forestière, l'industrie extractive, l'industrie alimentaire, l'industrie textile, l'industrie chimique, la métallurgie et les autres industries.

Tableau N° 4: Part de la masse salariale et nombre de postes exclusivement féminins selon la branche économique de l'entreprise.

Branches économiques	Part masse salariale	Nombre de postes exclusivement féminin	%
Tertiaire	79,29	137	83.1
Non tertiaire	20,71	28	16.9
Total	100	165	100

Source : Nos calculs<sup>3</sup>, (2003)

Près de 79,3% de la masse salariale globale au niveau des entreprises enquêtées par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation est distribuée dans le secteur tertiaire, plus précisément dans le commerce qui est la branche d'activité essentiellement animée par les femmes; ce qui confirme fort bien les résultats obtenus jusque là (Dutoit, op.cit., et Combarrous, op.cit). On note également que ce secteur est celui qui détient le record du nombre de postes réservés aux femmes : les femmes représentent, en effet, à elles seules, 83% des employés du secteur tertiaire ; comme le montre la répartition des entreprises ayant des postes exclusivement féminins (voir tableau en annexe, dont les chiffres globaux sont consignés dans les deux dernières colonnes du tableau précédent). Ce qui confirme l'hypothèse émise lors de la justification du choix des variables selon laquelle les femmes semblent être plus représentées sur ce segment de marché que les hommes.

## ***2- Le salaire et le niveau de formation de l'employé***

La formation secondaire apparaît également comme un déterminant significatif de la rémunération des salariés. Le fait de recevoir au moins une formation secondaire influence positivement les salaires. Ce résultat n'a rien d'étonnant lorsqu'on sait que le principal critère de recrutement dans les entreprises, aussi bien publiques que privées, est le diplôme, indicateur de la formation acquise. Il n'est donc pas difficile

<sup>3</sup> à partir des données de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation sur l'enquête sur la structure de l'emploi

d'imaginer que, plus son diplôme est élevé, mieux on est rémunéré. Le niveau de formation a donc, sur le salaire, l'effet attendu. Mais il est assez surprenant de constater que la variable "primaire", a un coefficient statistiquement significatif, mais de signe contraire à celui attendu. Ce qui semble indiquer que le fait de bénéficier d'une instruction primaire influence négativement le salaire. Ce résultat paradoxal peut être expliqué par le fait que la formation primaire n'est pas interprétée par le marché du travail comme un indicateur de performance a priori. Mais elle est plutôt considérée comme le passage obligé vers une formation secondaire générale ou professionnelle qui est le niveau de recrutement minimal souhaité par les entreprises. Avoir juste un niveau primaire n'est donc pas considéré comme un avantage sur le marché du travail au Bénin. Or, le constat semble être que bon nombre des filles scolarisées n'arrivent pas à aller à la fin de leur formation ; ce qui diminue leur chance d'avoir accès à des emplois, et à des emplois bien rémunérés. C'est ce qui se dégage d'ailleurs de l'analyse du tableau N°5, où on note une grande disparité entre hommes et femmes en matière d'éducation.

Tableau n°5 : Répartition (en %) et effectif des élèves dans les différents niveaux d'éducation au Bénin- Année scolaire 1995-1996

Niveau et type d'enseignement	Sexe		Total	Effectif
	Masculin	Féminin		
Maternel	52,6	47,4	100	16738
Primaire	63,6	36,4	100	722161
Secondaire-général	69,8	30,2	100	146135
Secondaire-professionnel et technique	65,4	34,6	100	11167
Supérieur-formation générale	83,2	16,8	100	9014
Supérieur-formation professionnelle	74	26	100	2048
Total	64,6	35,4	100	907263

Source : RDH, 1998 , p.36

On remarque que les filles ne représentent que 36,4% du total des effectifs de l'enseignement primaire. Au fur et à mesure qu'elles évoluent, ce taux est en nette régression : 30,2% et 34,6% respectivement en

enseignement secondaire général et professionnel, 16,8% et 26,0% respectivement en supérieur général et professionnel. Celles qui, malheureusement, arrêtent leur formation au niveau du primaire n'accéderont évidemment qu'à des emplois de petites rémunérations. Cette faiblesse du niveau d'instruction des femmes explique en grande partie leur faible taux d'activité sur le marché du travail et la faiblesse de leur rémunération. Cela semble être également caractéristique de l'existence d'une pré-discrimination car, à l'entrée du marché du travail, la femme semble déjà désavantagée par rapport à l'homme.

Selon l'OEF ( 1997,op.cit.,p.59) les femmes employées dans les entreprises du secteur moderne ont en majorité (68,4%) le niveau du cours secondaire et 15,9% de celles-ci ont suivi des études de niveau universitaire. Bien que les femmes accèdent à des niveaux élevés de formation, ou sont de plus en plus engagées dans la vie professionnelle, on trouve plus d'hommes aux postes qui exigent une formation d'assez haut niveau ou une expérience particulièrement importante. Ceci est dû à la faiblesse numérique des femmes sur le marché du travail. Malgré les progrès réalisés au cours des dernières années, les femmes demeurent donc encore très défavorisées en terme d'accès à l'instruction.

Par ailleurs, la division du travail selon le genre limite beaucoup de femmes à ne pas dépasser un certain niveau d'éducation. Elles sont cantonnées dans des emplois subalternes et moins bien rémunérés. La ségrégation selon le genre observée, en ce qui concerne l'emploi, justifie aussi la différenciation par le sexe au niveau des types de formation en cours d'emploi proposés aux femmes dans les entreprises et les raisons évoquées sont souvent d'ordre conjugal. La plupart des femmes qui bénéficient de formations de longue durée et ou à l'extérieur du territoire national ne sont pas mariées.

### ***3- Le salaire et la situation matrimoniale du salarié***

Au Bénin, malgré les dispositions universelles prises en faveur des femmes, le seul droit qui semble leur rester est le "droit de procréer". Etre mariée pour une femme signifie avoir d'autres charges importantes telles que s'occuper du ménage, des enfants. Elle se trouve obligée de faire un retrait provisoire du marché du travail lors de la grossesse, de l'accouchement et de l'allaitement. Il est donc clair que, vu les contraintes liées au rôle de la femme dans la famille, elle se voit obligée de limiter son degré d'attachement au marché du travail ; ce qui explique, d'une part, le niveau inférieur de son taux d'activité sur le marché du travail et aussi de sa rémunération et d'autre part leur faible niveau d'instruction. Ces contraintes limitent également, le temps nécessaire pour leur formation, la nature du poste qu'elles arrivent à occuper plus tard et leur productivité au sein d'une entreprise.

Il en résulte qu'un homme marié a plus de chances d'être jugé plus apte à occuper un emploi qu'une femme mariée.



#### ***4- Le salaire et le sexe de l'employé : la discrimination salariale***

Le sexe explique le niveau de salaire, selon le modèle d'analyse. Cela justifie l'existence d'une discrimination dont le sens est donné par le signe négatif du coefficient de cette variable dans le modèle estimé. Cela signifie donc que, selon cette régression, il y aurait une discrimination salariale marquée contre les femmes : toutes choses égales par ailleurs, les femmes auraient un salaire inférieur d'environ 43% à celui des hommes. Ce résultat est conforme à celui de Dutoit (op.cit.) qui met en évidence, pour la Suisse, une discrimination salariale contre les femmes, de l'ordre de 16%, actualisant ainsi les résultats obtenus par Shrestha et Sakellariou en 1996<sup>4</sup>. Il est également conforme aux conclusions de Combarous (op.cit.), qui montre que, à Abidjan, la discrimination salariale à l'encontre des femmes est de l'ordre de 79% en 1987. Le résultat semble être contredit par l'enquête de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation. Selon cette enquête, les femmes, bien que représentant 11,7% des 9746 salariés recensés dans le secteur privé moderne, ont un salaire moyen supérieur à celui des hommes. Le rapport du salaire féminin au salaire masculin est de 102%, nettement supérieur à celui obtenu en 1992 par le PEESI qui est de 41%. Cette nette différence s'expliquerait par le fait que, dans ce secteur, les femmes sont relativement moins nombreuses et occupent des emplois d'un niveau de qualification plus élevé que celui des hommes. Elles sont relativement nombreuses dans les secteurs où les rémunérations sont plus élevées. Comme cette catégorie de femmes ne peut pas être représentative de l'ensemble des femmes actives du Bénin, on retiendra principalement, comme l'a montré la régression, qu'au Bénin nous observons une discrimination salariale contre les femmes. L'employeur qui croit que les femmes sont en moyenne moins stables, moins expérimentées, etc. que les hommes aura tendance à exercer une discrimination à l'encontre des femmes. Or, ce faisant, il inflige un traitement injuste à nombre d'entre elles.

---

<sup>4</sup> Ces deux auteurs ont trouvé que la discrimination avait atteint 2,25% pour l'ensemble de l'économie suisse et de 1,67% si l'on considère uniquement le secteur privé.

L'absentéisme, la maternité ou encore le taux de rotation dans l'emploi des femmes sont les arguments avancés par les employeurs pour justifier la discrimination statistique (à savoir le fait de tirer argument de différences moyennes entre hommes et femmes pour étendre un traitement différent à tous les membres d'un groupe donné) pratiquée à l'égard des salariés d'Abidjan (Combarous, op.cit). Cette explication reste valable dans le cas des employeurs béninois.

Si la discrimination salariale observée sur cet échantillon semble importante, et si la représentativité de l'échantillon autorise à en généraliser le résultat au cas du marché du travail au Bénin, il semble intéressant d'analyser les coûts de cette discrimination. Il faut, d'ores et déjà, dire que la structure des données disponibles ne permettent pas d'évaluer les coûts de la discrimination pour le Bénin. C'est pour cette raison que la section suivante se contentera d'une analyse générale à la lumière de la littérature économique disponible sur le sujet.

## **Paragraphe 2: Les coûts économiques de la discrimination**

Les effets de la discrimination sont aussi bien privés que sociaux. Sur un plan privé ou individuel, ils impliquent une redistribution des revenus en faveur du groupe discriminant et à l'encontre du groupe discriminé. Cette redistribution en elle-même n'affecte pas l'économie dans son ensemble. A ce niveau là, les coûts de la discrimination sont politiques, sociaux ou psychologiques. Les coûts psychologiques peuvent être à l'origine d'un découragement et/ou d'un fatalisme des travailleuses victimes de la discrimination, qui entraîne une reproduction élargie du phénomène, de génération en génération.

Ce sont les coûts sociaux, macroéconomiques de la discrimination qui méritent le plus d'attention, car ils ont des implications économiques. En effet, ils entraînent une perte en terme de profits, une

mauvaise allocation des travailleurs parmi les occupations, ainsi qu'une probable diminution de la productivité des victimes de la discrimination.

Quel est le montant global de la perte économique subie par le marché ?

Pour le savoir, il est nécessaire, selon Combarrous (op.cit) d'estimer la différence entre le produit potentiel du marché, en l'absence de discrimination, et celui qui est effectivement constaté. A cet égard, le montant produit par un travailleur peut être assimilé à son produit marginal, c'est-à-dire à son revenu horaire. Le produit marginal d'un membre du groupe discriminé, serait plus important en l'absence de discrimination. Ainsi, sans discrimination, l'écart entre les revenus moyens des deux groupes ne devrait correspondre qu'à l'écart de productivité réelle moyenne entre eux. En utilisant les indices 1 et 0, respectivement pour les groupes dominant et dominé, on peut trouver la productivité marginale potentielle moyenne du groupe 0 en l'absence de discrimination en mesurant :

$$W_0' = W_1 - (1-D)D$$

Avec  $W_0'$ , la productivité marginale potentielle du groupe 0,

$W_1$ , la productivité marginale du groupe dominant,

$D$ , le taux de discrimination constaté à l'encontre du groupe 0, et  $(1 - D)$  l'écart brut entre les productivités marginales moyennes des deux groupes. L'écart entre la productivité marginale potentielle (sans discrimination) du groupe 0 ( $W_0'$ ) et sa productivité marginale réelle ( $W_0$ ) représente le coût économique de la discrimination. En d'autres termes, le groupe minoritaire ne produit que  $(W_0 / W_0')$  pour cent de ce qu'il pourrait produire s'il n'existait pas de discrimination sur le marché du travail. Pour chaque groupe minoritaire, on trouvera alors le coût économique de la discrimination, en terme de pourcentage de perte sur le produit total potentiel, grâce à la formule suivante :  $C_D = T[ N_0(1 - W_0 / W_0')]$

Avec  $C_D$  le coût de la discrimination ou encore la perte sur le produit total potentiel,  $T$  le produit total potentiel,  $N_0$  le pourcentage de membres du groupe minoritaire sur le marché analysé,  $W_0'$  le produit marginal potentiel du groupe discriminé et  $W_0$  son produit marginal réel. La valeur de  $T$  n'étant pas connue, on trouve pour  $C_D$  une valeur en pourcentage de perte sur le produit total dû à la discrimination. On peut alors évaluer le coût économique de la discrimination à l'encontre de chacun des groupes minoritaires identifiés sur le marché du travail.

Combarrous (op.cit) montre ainsi qu'environ 18% du produit potentiel du marché du travail sont perdus ou plutôt manquent à gagner du fait de l'existence de divers types de comportements discriminatoires sur le marché ivoirien du travail. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, le PIB de la Côte d'Ivoire pourrait augmenter de plus de 10% si les divers comportements discriminatoires, précédemment étudiés, venaient à disparaître.

Selon le Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP), la discrimination sexuelle cause non seulement un préjudice à des millions d'individus dans le monde entier, mais elle paralyse aussi la croissance de l'économie nationale ; une augmentation de 1% par exemple de la scolarisation secondaire féminine se traduira par une augmentation de 0,3% de la croissance économique. Cette contribution à la croissance économique est attestée par le cas de plusieurs pays d'Asie de l'Est et du Sud-Est qui, des années 60 à la fin des années 80, ont connu des taux de croissance économique sans précédent, atteignant en moyenne 8% par an.

Dans le cas du Bénin, les données disponibles n'ont pas permis de faire cette estimation des coûts de la discrimination salariale dont les femmes sont victimes. Mais l'existence de la discrimination ayant été mise en évidence dans le modèle, il est logique de s'attendre à la manifestation de ces coûts que des études antérieures permettront sans doute de mettre en évidence. Cette absence de données a également contraint à ne pas prendre en compte l'effet d'une variable aussi importante que l'expérience

professionnelle. Or, on imagine assez aisément la part qui aurait pu revenir à l'expérience professionnelle dans l'explication des revenus salariaux.

### ***Section 3 : Les limites de l'étude et les propositions pour une réduction de la discrimination***

Cette section présente les limites de l'étude et les implications économiques des résultats obtenus

#### **Paragraphe 1: Les limites de l'étude**

La portée des résultats de cette étude est limitée principalement par les données utilisées.

Compte tenu des difficultés d'accès aux données de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation, données spécifiquement recueillies dans le cadre de l'analyse du marché du travail, on a été obligé de faire recours à celles de ELAM 9 qui, malheureusement, ne comportent pas toutes les variables requises par l'estimation de notre modèle. L'expérience professionnelle de l'employé par exemple aurait pu avoir un effet à la fois positif et significatif sur le salaire, améliorant du coup la part de la variance totale des salaires expliquée par les variables explicatives. Les salaires ont été approximés par les dépenses, ce qui a nécessité des hypothèses parfois fortes.

Malgré ces insuffisances, et beaucoup d'autres, quelques implications en terme de politiques économiques ont été identifiées.

#### **Paragraphe 2: Les propositions pour une réduction de la discrimination**

A l'heure où l'on parle beaucoup de développement humain durable, il est probable que la promotion du travail des femmes induise des résultats plus que proportionnels à ceux escomptés. A l'effet direct du projet de développement lui-même, s'ajoutera un effet de reconnaissance du travail et des potentialités économiques des femmes, qui devrait induire, à terme, le processus de discrimination et la perte de produit qui lui est associée. Il en est de même pour tous les projets visant à la promotion du travail d'une minorité. Certes, il est difficile de mettre en œuvre des politiques visant directement la diminution de la discrimination, celle-ci étant souvent ancrée dans les mentalités. Cependant, tout projet de développement accentuant l'intégration d'une minorité, aura pour effet positif, non seulement d'accélérer le développement, mais également de diminuer la discrimination, et ce faisant ses coûts.

Notre prétention n'est pas d'offrir des remèdes contre ce phénomène, qui reste bien souvent la concrétisation de sentiments ancestralement ancrés dans les cultures des individus. Néanmoins, il est susceptible d'encourager tous les projets de développement centrés sur la promotion du travail des groupes dominés, en particulier des femmes. Le développement humain de ces groupes, et leur intégration progressive aux structures existantes du marché du travail, permettra d'abaisser la discrimination et de réduire les coûts qu'elle engendre.

Les mesures pertinentes à envisager, peuvent être :

✓ une amélioration des conditions d'accès de la jeune fille à l'éducation et à une formation de qualité, de façon à augmenter ses potentialités, pour donner à l'adulte, offreur de travail qu'elle va devenir toutes les chances d'émettre de bons signaux de productivité à l'endroit des demandeurs de travail ;

✓ L'enseignement primaire gratuit pour la fille, qui est presque devenu une réalité au Bénin depuis quelques années est une mesure intéressante mais insuffisante. Le modèle a montré en effet, que la formation primaire ne suffit pas pour influencer significativement le salaire. Il faudra en plus augmenter les chances de la fille d'avoir accès à l'enseignement secondaire ou mieux, à la formation professionnelle qui sont, plus que l'enseignement primaire, en mesure d'augmenter sa probabilité de participer au marché du travail et d'y être convenablement rémunérée;

✓ La création de lycées de jeunes filles dans certains départements du pays contribuera sans doute à la concrétisation de ce souhait, mais l'accès à ces enseignements reste une question d'élite, car un peu trop sélectif pour avoir un impact significatif sur le grand nombre de filles qui devraient en bénéficier pour que l'effet soit perceptible. L'extension de cette mesure, par l'augmentation de la capacité des lycées de jeunes filles et la création de nouvelles entités de formation, aussi bien pour l'enseignement général que pour la formation professionnelle serait d'un grand intérêt.

Ces investissements devraient être accompagnés par des mesures d'information et de sensibilisations à l'endroit des habitants des milieux ruraux qui ne perçoivent pas toujours, et ce, malgré le travail de sensibilisation réalisé par les différentes ONG, la nécessité d'envoyer les filles à l'école.

Même si la réussite économique des femmes béninoises dans le commerce est largement admise, et même si l'économie est très fortement

ournée vers les activités tertiaires, les discriminations qui s'exercent à l'encontre des femmes constituent des obstacles empêchant leur insertion dans les autres secteurs de la vie économique où leur esprit d'entreprise pourrait conduire à des résultats plus significatifs que ceux, aujourd'hui observés.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE



## CONCLUSION

Au terme de cette étude, plusieurs constats s'imposent :

- ✓ Les salaires sont expliqués non seulement par la formation acquise et le sexe, mais aussi par l'état civil de l'employé et la branche économique de son secteur d'activité ;
- ✓ Le niveau de salaire varie selon que le salarié exerce ses activités dans une entreprise du secteur tertiaire ou non. Les femmes sont plus représentées sur ce segment de marché que les hommes ;
- ✓ La formation secondaire des filles est un déterminant positif et significatif de la rémunération des salariés alors que la formation primaire ne l'est point. Tandis que le niveau de salaire évolue avec le niveau de la formation, celles qui bénéficient uniquement d'une formation primaire ne semblent pas disposer d'un avantage significatif, justifiant une rémunération plus grande que celle qui n'en ont point. Un diplôme secondaire et / ou supérieur est cependant explicatif du niveau des salaires ;
- ✓ Le statut de marié qu'a une femme ne lui permet pas toujours de faire valoriser son diplôme ; les employeurs craignant d'éventuels congés de maternité, ou les maris, les missions de travail ou des séances de formation en dehors du territoire national ;
- ✓ Sur le marché du travail au Bénin existe une discrimination salariale contre les femmes. L'employeur qui croit que les femmes sont en moyenne moins stables ou moins expérimentées que les hommes a tendance à discriminer à l'encontre de toutes les femmes ;
- ✓ Les coûts résultant de la discrimination sont à la fois sociaux, politiques et économiques. La discrimination sur le marché du travail affecte la croissance économique parce qu'ayant des implications sur les profits, les salaires et l'efficacité dans l'allocation du travail. Directement ou

indirectement, la faible mobilité entre génération résulte aussi de la discrimination sur le marché du travail.

Les données accessibles n'ont cependant permis, ni de quantifier les coûts de cette discrimination, ni de mettre clairement en évidence les autres formes de discrimination dont sont victimes les femmes sur le marché du travail au Bénin.

L'étude a cependant identifié quelques éléments de politiques économiques dont les plus importantes sont orientées vers l'amélioration du capital humain féminin et la sensibilisation des acteurs de l'économie pour un comportement moins discriminatoire à l'encontre des femmes... toutes mesures qui permettront de limiter les pertes en croissance et autres inefficacités qui accompagnent la discrimination à l'encontre des femmes. La qualité de l'analyse économétrique suggère toute fois qu'il reste à identifier d'autres déterminants du salaire et à mesurer d'autres formes de discriminations, à partir d'études empiriques réellement orientées vers l'analyse du marché du travail...

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Arrous, J., 1994, Introduction à l'économie politique, 2<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris.
- Arrow, K., 1973, "The theory of discrimination", Discrimination in labor markets, sous la direction de Orley Ashenfelter et Albert Rees, Princeton, Princeton University Press.
- Ashenfelter, O., 1972, "Racial discrimination and trade unions", Journal of political economy, 80, p. 435-464.
- Attanasso, O., 2000, Femme, développement humain durable et paix, document polycopié PNUD-Cotonou.
- Baran, P.A. et Sweezy, P.M., 1968, "Le capitalisme monopoliste. Un essai sur la société traditionnelle Américaine", F.Maspéro, Paris.
- Becker, G.S., 1975, The economics of discrimination, 2nd ed., Chicago: University of Chicago Press.
- Blardone, G., 1989, Les Revenus, Bloud et Gay, Paris.
- Cain, G.C., 1986, "The economic analysis of labor market discrimination: A survey", *Handbook of labor economics, vol.1, O. Ashenfelter et R. Layard, eds., p.693-785.*
- Cogneau, D, 2001, formation du revenu, segmentation et discrimination sur le marché du travail d'une ville en développement :Antananarivo fin de siècle, tests économétriques et micro-simulations en équilibre général, *Document de travail DIAL / Unité de Recherche CIPRE, Paris.*
- Combarous, F., 1994, "La discrimination sur le marché du travail, concepts et théories" *Bordeaux, DT/2, Centre d'Economie du Développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV-France,*
- Donzé, L. (2000), "Application d'une nouvelle mesure de la discrimination salariale à la situation suisse", *Revue suisse d'économie politique et de statistique, 2000/3, pp. 341-8.*

- Goldberg, M.S., 1982. "Discrimination, nepotism and long-run wage differentials", *Quarterly journal of economics*, 96, p.307-319.
- Gordon, D.F., 1974. "A neoclassical theory of Keynesian unemployment", *Economic inquiry*, XX.
- Heckman, J. (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, 47 (1), pp. 153-161.
- Kerr, C., 1954, "The balkanization of labor markets", in W. Bakke, ed., Labor mobility and economic opportunity, New York: Wiley.
- Kessel, R.A., 1958. "Price discrimination in medicine", *Journal of law and economics*, 1, p.20-53.
- Lachaud, J. P., 1996, "Exclusion du marché du travail, inégalité et genre dans les capitales africaines: une méthode nouvelle de mesure", *Bordeaux, DT/9, centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV*.
- Madden, J.F., 1973 "The economics of sex discrimination", Lexington, Mass.: D.C. Heath and Co.
- Piore, M., 1973. "Fragments of a sociological theory of wages", *American economic review, Papers and proceedings*, May.
- Prince-Agbodjan, J., 2000, "La femme béninoise dans l'économie nationale", *Etudes et documents n°020-2001, CAPE, Cotonou*,
- Roemer, J.E., 1978, "Differentially exploited labor: A Marxian theory of discrimination", *Review of radical political economics*, Vol.10, n°2.
- Shrestha, K. et C. Sakellariou, 1996, "wage discrimination: a statistical test", *Applied Economics letters*, 3, 649-651.
- Stiglitz, J., 2000, *Principes d'économie moderne*, De-Boeck Université, Belgique, Nouveaux Horizons
- Wauthy, E. et P. Duchesne, 1991, *Principes d'économie politique*, la Procure Namur, 6<sup>ème</sup> Ed.

## **ANNEXES**

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

**Annexe 1** : Résultats complets de l'estimation du modèle sous Eviews 3.1

Dependent Variable:Ln( SALAIRE)

Method: Least Squares

Date: 03/26/03 Time: 23:58

Sample: 1 928

Included observations: 928

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
AGECM	-0.003502	0.015664	-0.223598	0.8231
AGE2	-1.61E-05	0.000193	-0.083572	0.9334
SEXECM	-0.432859	0.082404	-5.252881	0.0000
MATRICM	-0.576174	0.091682	-6.284480	0.0000
DIV	0.316085	0.158544	1.993676	0.0465
SECOND	0.101704	0.086118	1.980982	0.0500
PRIMAIRE	-0.252641	0.071063	-3.555163	0.0004
C	12.75134	0.348267	36.61367	0.0000
R-squared	0.599046	Mean dependent var		12.24173
Adjusted R-squared	0.592190	S.D. dependent var		0.921595
S.E. of regression	0.878087	Akaike info criterion		2.586441
Sum squared resid	709.3537	Schwarz criterion		2.628105
Log likelihood	-1192.109	F-statistic		14.44847
Durbin-Watson stat	1.411370	Prob(F-statistic)		0.000000

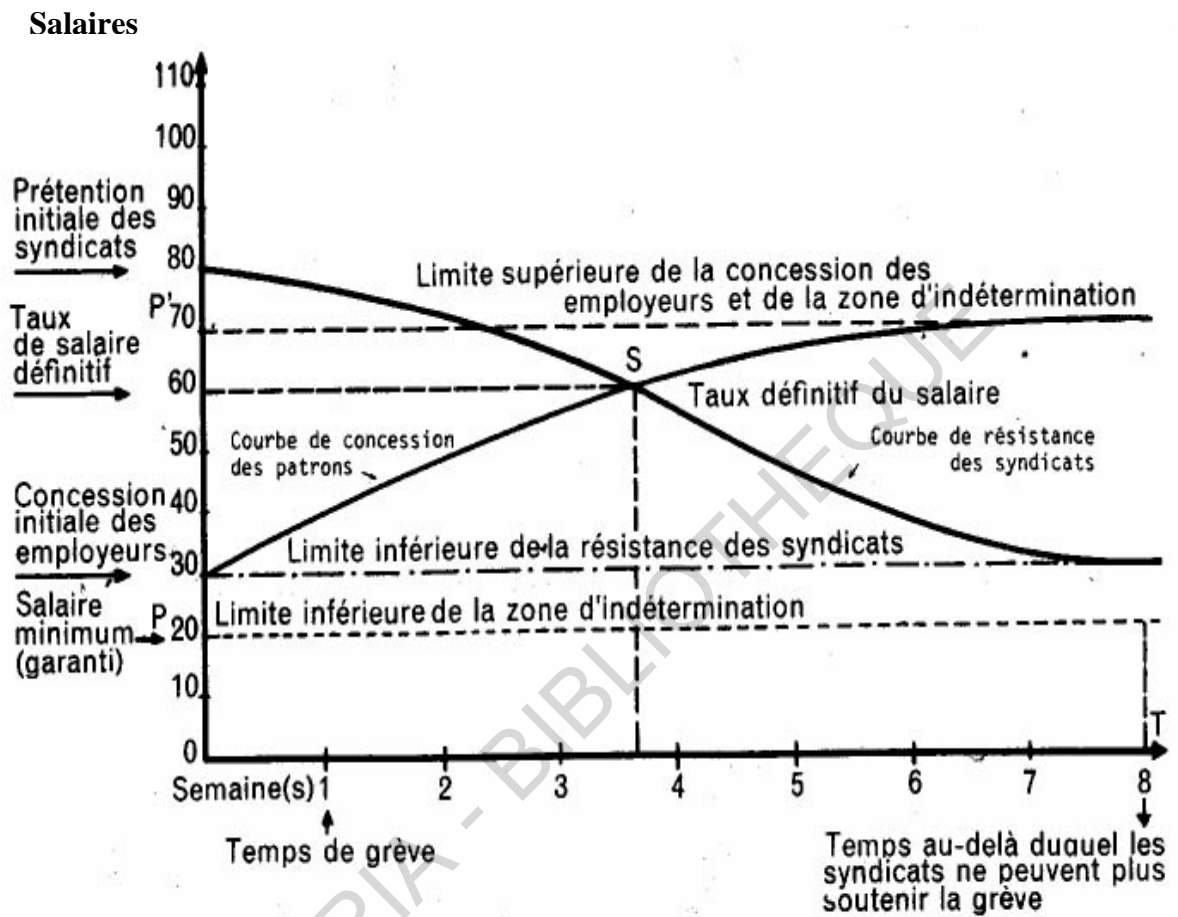
Source : Nos estimations, 2003

**Annexe 2** : Répartition des entreprises ayant des postes exclusivement réservés aux femmes par branche d'activité

Branches d'activité	Nombre	%
Agriculture	1	0,6
Industrie textile	17	10,3
Industrie chimique	4	2,4
Autres industries	6	3,6
Bâtiment	24	14,5
Commerce	81	49,2
Transport	9	5,5
Banques et Assurances	3	1,8
Autres services marchands	6	3,6
Services non marchands	13	7,9
Electricité	1	0,6
Total	165	100

Source : Structure de l'emploi dans le secteur moderne urbain – 1997, p.60

**Annexe 3** : La formation du taux des salaires



Source : G. Blardone, *Les Revenus*, op. cit., p. 59.

## Table des matières

Sommaire .....	i
Dédicaces.....	ii
Remerciements.....	iii
Liste des graphiques et tableaux.....	iv
Sigles et abréviations.....	v
INTRODUCTION .....	1
Chapitre 1 : CADRE DE L'ETUDE : FONDEMENT THEORIQUE DE L'ANALYSE DE LA DISCRIMINATION SALARIALE.....	3
Section 1 : La problématique, les objectifs et hypothèses de recherche.....	3
§ 1: La problématique.....	3
§ 2: Objectifs et hypothèses de l'étude .....	6
A / Les objectifs de l'étude.....	6
B / Les hypothèses de recherche .....	6
Section 2 : Les contributions théoriques et empiriques à l'analyse du marché du travail et de la discrimination. ....	7
§ 1: Le marché du travail : caractéristiques et imperfections.....	7
A / Le travail comme marchandise sur un marché concurrentiel .....	8
1. L'offre de travail .....	8
2. La demande de travail.....	12
B / Le salaire comme résultat de la confrontation de la puissance de marchandage de deux groupes : les imperfections du marché du travail.....	13
§ 2 : La discrimination sur le marché du travail : la discrimination économique ..	14
A/ La pré-discrimination .....	15
B/ La discrimination de marché.....	16
1-La discrimination intentionnelle .....	17
2- La discrimination non intentionnelle .....	25
§ 3 : Les approches empiriques de la discrimination .....	26
Chapitre 2 : ANALYSE ET STRATEGIE DE REDUCTION DE LA DISCRIMINATION SALARIALE AU BENIN.....	29
Section 1 : La méthodologie de l'étude .....	29
§ 1: L'analyse descriptive.....	29
A / Le retraitement des données.....	29
B / L'analyse descriptive de l'échantillon .....	30



§ 2: L'analyse économétrique .....	31
A / Justification du choix du modèle .....	31
B / Forme fonctionnelle du modèle .....	31
C / Justification du choix des variables et présentation des données.....	32
Section 2 : La mesure de la discrimination.....	35
§ 1: les déterminants de la rémunération et la discrimination salariale .....	35
A / Les résultats des estimations.....	35
B / Le salaire et ses déterminants .....	36
1- Le salaire et la branche d'activité de l'entreprise.....	36
2- Le salaire et le niveau de formation de l'employé.....	38
3- Le salaire et la situation matrimoniale du salarié .....	41
4- Le salaire et le sexe de l'employé : la discrimination salariale .....	42
§ 2: Les coûts économiques de la discrimination.....	43
Section 3 : Les limites de l'étude et les propositions pour une réduction de la discrimination .....	46
§ 1: Les limites de l'étude .....	46
§ 2: Les propositions pour une réduction de la discrimination.....	46
CONCLUSION .....	50
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	52
ANNEXES.....	54
Table des matières .....	57