

**RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL**

*Un Peuple - Un But - Une Foi*

**MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE  
DU PLAN ET DE LA COOPÉRATION**

-----  
**DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PLANIFICATION  
ET DES POLITIQUES ÉCONOMIQUES**

-----  
**DIRECTION DE LA PLANIFICATION**

# **LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE AU SÉNÉGAL**



**Février 2025**

**DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PLANIFICATION  
ET DES POLITIQUES ÉCONOMIQUES**

**DIRECTION DE LA PLANIFICATION**

**Division de la planification générale**

**Bureau des études et de la prospective**

**Equipe de rédaction :**

Aïssatou BA

Mariama CISSE

Aboubacry DIALLO

Dr Madaniou DIEME

Dr Marie Ndeye Gnilane DIOUF

Hamidou Bocar SALL

Boubacar SANE

Mariane SECK

## Table des matières

Liste des figures.....	4
Liste des tableaux.....	4
Introduction .....	5
I. Cadre conceptuel.....	7
1. Définitions et évolution du concept .....	7
2. Mécanismes, causes et conséquences .....	8
II. Revue de la littérature .....	10
1. Revue Théorique .....	10
2. Revue empirique .....	13
III. Egalité de genre dans les politiques publiques.....	16
IV. Faits stylisés .....	19
V. Méthodologie .....	30
1. Le modèle Logit multinomial .....	30
2. Source de données.....	31
3. Présentation des variables utilisées .....	31
VI. Analyse des résultats .....	33
1. Statistiques descriptives .....	33
2. Présentation des résultats .....	34
Conclusion et recommandations .....	37
Références bibliographiques .....	39
Annexes.....	42

## Liste des figures

<b>Figure 1</b> : Répartition par sexe de la population en âge de travailler (2023) .....	19
<b>Figure 2</b> : Quelques indicateurs sociaux désagrégés selon le sexe (2023).....	19
<b>Figure 3</b> : Indicateurs du marché de travail selon le sexe en % (2023) .....	21
<b>Figure 4</b> : Relation entre PIB par habitant et taux de participation des femmes sur le marché (2023) .....	21
<b>Figure 5</b> : Relation entre Indice de développement humain et taux de participation des femmes sur le marché (2023) .....	22
<b>Figure 6</b> : Répartition par sexe de l'emploi informel dans quelques pays.....	23
<b>Figure 7</b> : Répartition par sexe selon la catégorie professionnelle au Sénégal (2022) .....	26
<b>Figure 8</b> : Ecart par rapport au sexe pour le Sénégal comparativement aux PRITI et aux PRITS (2022) .....	26
<b>Figure 9</b> : Evolution de l'effectif des sexes entre 2012 et 2022 selon la catégorie socio-professionnelle.....	27

## Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b> : Part des hommes et des femmes dans les différentes catégories professionnelles dans le monde (2022) .....	24
<b>Tableau 2</b> : Répartition par sexe au niveau régional (2022).....	25
<b>Tableau 3</b> : catégorisation des secteurs selon le sexe .....	28
<b>Tableau 4</b> : Répartition des salaires par sexe et selon les secteurs d'activités (2021) .....	29
<b>Tableau 5</b> : Liste des variables explicatives .....	32
<b>Tableau 6</b> : Catégorie socioprofessionnelle de l'individu par modalité .....	33
<b>Tableau 7</b> : Catégorie socioprofessionnelle par sexe .....	34
<b>Tableau 8</b> : Probabilité d'appartenir à une catégorie socioprofessionnelle des femmes par rapport aux hommes .....	36
<b>Tableau 9</b> : Tableau de contingence .....	44

## Introduction

Dans de nombreux pays, la concentration des individus dans un secteur donné peut revêtir plusieurs formes. En Afrique subsaharienne, la participation des femmes au marché du travail reste en deçà des attentes, avec un taux de 61,79% en 2022<sup>1</sup>, malgré leur poids important dans la population (50,2%). Cela montre une certaine sous-utilisation de la main-d'œuvre féminine. Selon ONU femmes<sup>2</sup>, à l'échelle mondiale, les lois empêchent plus de 2,7 milliards de femmes de bénéficier des mêmes opportunités d'emploi que les hommes. Pourtant, selon une étude menée en 2023<sup>3</sup>, la réduction des disparités entre les sexes renforcerait l'économie mondiale de 7 000 milliards de dollars US<sup>4</sup>.

Au Sénégal, l'emploi occupe une place centrale dans les politiques publiques. Que ce soit le Plan Sénégal Emergent (2014-2023) ou la Stratégie nationale de Développement (2025-2029), les autorités ont toujours affiché leur ambition pour la création massive d'emplois productifs et décents. C'est dans ce contexte que des efforts ont été fournis ou sont envisagés à ce sujet à travers plusieurs initiatives (financement, encadrement et formation), tout en prenant en compte les inégalités de genre et les besoins spécifiques de la population.

La tranche d'âge (15-59 ans) représente 9 897 327 habitants en 2023, soit 54,9% de la population et parmi lesquels, 50,5% sont des femmes<sup>5</sup>. Toutefois, on note une plus faible participation des femmes au marché du travail (51,68%) comparativement aux hommes (70,58%) en 2023. De même, le taux d'emploi a été plus élevé chez les hommes (56,20%) que chez les femmes (33,03%). Par ailleurs, les disparités entre hommes et femmes demeurent persistantes avec un taux de chômage de 10,68% chez les hommes contre 33,05% chez les femmes<sup>6</sup>.

Dans la littérature, cette répartition inéquitable est qualifiée de ségrégation professionnelle par des auteurs tels que (Silvera, 1996) ; (Irfan, 2013) ; Dares (2019) etc.

---

<sup>1</sup> <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=ZG>

<sup>2</sup> ONU femmes, 2024

<sup>3</sup> Moody's Analytics, Close the Gender Gap to Unlock Productivity Gains, mars 2023

<sup>4</sup> Moody's Analytics, Close the Gender Gap to Unlock Productivity Gains, mars 2023

<sup>5</sup> Recensement général de la Population et de l'Habitat (RGPH-5)

<sup>6</sup> ANSD (2023) : Compilation des ENES

Sous ce rapport, la ségrégation professionnelle est définie comme la répartition des travailleurs entre les professions, basée sur des caractéristiques socio-démographiques, et le plus souvent le sexe ou l'origine ethnique. Certains auteurs considèrent cette répartition comme « la division sexuée (ou sexuelle) du travail qui désigne la hiérarchisation des tâches entre les femmes et les hommes. Cette division est basée sur une dichotomie des compétences et des espaces : aux femmes, le domaine privé et les occupations nécessitant des qualités affectives et aux hommes, la théorisation et le rationnel, pour prendre le cas du travail social<sup>7</sup> ».

Toutefois, il convient de souligner que le taux de chômage, au Sénégal, reste important pour toute la population et avoisine les 20% en 2023. Il est principalement lié à la prépondérance des demandeurs d'emplois face à une offre très limitée, imputable notamment à un accroissement démographique de l'ordre de 2,9% ces dix dernières années, combiné au poids important des individus âgés de moins de 35 ans qui représentent environ 75% de la population. A cela, s'ajoute l'entrée des nouveaux diplômés, estimés à 300 000<sup>8</sup> par an, l'inadéquation de la formation par rapport aux compétences requises sur le marché du travail et d'autres facteurs sociaux.

C'est pourquoi, il apparaît opportun d'analyser les déterminants de la ségrégation professionnelle, qui pourraient avoir un impact important sur l'ambition de construire un Sénégal souverain, juste et prospère ; un Sénégal avec une économie inclusive, où tous les acteurs contribuent à la création de richesses. Ainsi, la réduction des inégalités sur le marché du travail constituera un énorme enjeu si le pays veut tirer profit de la fenêtre du dividende démographique.

L'objectif général de la présente étude est d'analyser les déterminants de la ségrégation professionnelle au Sénégal. Pour ce faire, celle-ci sera orientée vers : (i) l'identification de la théorie et des travaux qui sous-tendent la ségrégation professionnelle ; (ii) l'égalité de genre dans les politiques publiques et (iii) la détermination des secteurs les plus touchés et leur évolution au fil du temps. En outre, l'étude cherchera à comprendre les facteurs

---

<sup>7</sup> Bessin Marc, « Focus - La division sexuée du travail social. », Informations sociales 2/2009 (n° 152), p. 70-73, en ligne [archive]

<sup>8</sup> Direction de l'emploi (2018) : PLAN D'ACTION OPERATIONNEL POUR L'EMPLOI DES JEUNES (PAOEJ 2018-2022)

explicatifs de la ségrégation professionnelle afin de mieux cerner ses origines et ses impacts.

Dans cette optique, l'étude est articulée autour de six (6) sections. La première revient sur le cadre conceptuel, la deuxième est consacrée à la revue de la littérature, la troisième se penche sur l'égalité de genre dans les politiques publiques, la quatrième sur les faits stylisés, la cinquième partie sur la méthodologie et la dernière porte sur l'analyse des résultats.

## I. Cadre conceptuel

### 1. Définitions et évolution du concept

La ségrégation professionnelle désigne l'iniquité d'accès ou d'occupation des hommes et des femmes à différentes professions, qui peut être due à plusieurs facteurs tels que l'éducation, l'âge, l'expérience, les compétences, les frontières géographiques, l'environnement de travail, la satisfaction au travail, etc. (Irfan, 2013). Lorsque les femmes et les hommes ne font pas les mêmes métiers, il s'agit d'une **ségrégation horizontale** du travail. Dans le cas où les femmes accèdent moins à des postes de responsabilités que les hommes, on parle de **ségrégation verticale** du travail (Desrochers et Couturier, 2019).

Dares (2019) définit la ségrégation professionnelle comme une situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques, comme leur sexe ou leur origine ethnique. Elle constitue le terreau de multiples inégalités (Burchell *et al.*, 2014) et renforce les stéréotypes de genre qui restreignent les possibilités d'emploi des membres de chaque sexe et l'allocation optimale de la main-d'œuvre au sein de l'appareil productif. Elle favorise la non-reconnaissance et la dévalorisation des compétences mises en œuvre dans les professions principalement occupées par les femmes (Lemière et Silvera, 2010) et, plus largement, elle participe à la moindre rémunération des femmes par rapport aux hommes. En d'autres termes, elle réduit les possibilités de choix des femmes et affecte la valorisation et la rémunération de leur travail.

La ségrégation observée entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est l'aboutissement d'un long processus. Elle commence dès la petite enfance, s'enracine sur les bancs de l'école, du lycée et de l'université pour se cristalliser à l'arrivée sur le marché

du travail, moment où les individus choisissent et sont choisis par les employeurs (Couppié, 2006). La ségrégation professionnelle est donc le fruit, longuement mûri, d'une construction sociale qui inclut mais dépasse largement le phénomène, plus ponctuel, de discrimination sur le marché du travail au sens où l'entendent les juristes (inégalité de traitement de personnes égales (Kessler, 1997)) et les économistes (résidu inexpliqué par les caractéristiques individuelles (Silvera, 1996)).

## 2. Mécanismes, causes et conséquences

La ségrégation professionnelle peut être due à des mécanismes multiples impliquant aussi bien l'offre que la demande de travail. Parmi ces mécanismes, on trouve le rationnement et la dévalorisation qui peuvent conduire à des inégalités en termes de rémunérations et de conditions de travail. C'est un phénomène complexe qui peut être attribué à plusieurs facteurs :

- **Stéréotypes de genre** : les stéréotypes de genre peuvent influencer les attentes et les perceptions des rôles masculins et féminins dans la société ; ce qui peut conduire à une répartition inégale des professions entre les hommes et les femmes.
- **Discrimination systémique** : les femmes peuvent être discriminées dans le recrutement, la promotion et la rémunération ; ce qui peut entraver leurs accès à certaines professions ou leur progression dans leur carrière.
- **Manque d'éducation et de formation** : les femmes peuvent avoir un accès limité à l'éducation et à la formation, en particulier dans les domaines traditionnellement dominés par les hommes ; ce qui peut limiter leurs opportunités professionnelles.
- **Responsabilités familiales** : les femmes sont souvent responsables de la majorité des tâches ménagères et des soins aux enfants ; ce qui peut limiter leur disponibilité pour le travail rémunéré et les empêcher d'accéder à certaines professions.
- **Politiques et lois du travail** : les politiques et lois du travail peuvent ne pas tenir compte des besoins spécifiques des femmes, comme la maternité et les soins aux enfants ; ce qui peut les désavantager sur le marché du travail.



Il est important de noter que ces facteurs peuvent se renforcer mutuellement et contribuer à la persistance de la ségrégation professionnelle. De plus, cette ségrégation a des conséquences significatives sur le marché du travail, liées notamment à :

- **l'inégalité salariale** : la ségrégation professionnelle peut entraîner des inégalités salariales entre les sexes. Les emplois traditionnellement féminisés sont souvent moins bien rémunérés que ceux dominés par les hommes ;
- **la concentration des emplois** : près de la moitié des femmes se concentre dans moins de métiers ou « familles professionnelles » que pour les hommes ;
- **la résistance au changement** : malgré les programmes visant à favoriser la mixité des emplois, la ségrégation professionnelle résiste ;
- **l'impact sur le temps partiel** : il existe un lien entre la ségrégation professionnelle et l'utilisation différenciée du temps partiel ;
- **l'évolution future** : l'évolution des métiers devrait être, en partie, favorable aux femmes avec de fortes créations d'emploi, hautement qualifiés ;
- **les stéréotypes de genre** : la concentration des femmes dans certains métiers et des hommes dans d'autres perpétue les stéréotypes de genre. Cela limite les opportunités d'emploi pour chacun des sexes ;
- **l'allocation inefficace de la main-d'œuvre** : la ségrégation professionnelle entrave l'utilisation optimale des compétences et talents disponibles. Elle peut empêcher les individus de s'épanouir dans des domaines où ils seraient plus compétents ;
- **l'impact sur la vie professionnelle et personnelle** : les métiers souvent féminisés, sont généralement liés aux soins et à l'assistance, peuvent entraîner des charges de travail émotionnellement et physiquement épuisantes. Cela peut affecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

## **II. Revue de la littérature**

### **1. Revue Théorique**

Plusieurs théories sont avancées pour expliquer la ségrégation professionnelle selon le sexe. La position dominante est occupée par les théories néoclassiques de l'offre de travail, à partir des travaux fondateurs de Becker (1965) et Gronau (1977) sur l'économie des ménages et l'allocation du temps au sein de ces derniers. D'après Jonung (1998), l'argumentation de la théorie de l'offre de travail repose sur trois propositions : (i) la division du travail est profitable pour la famille, (ii) l'investissement dans le capital humain dépend de la force du lien avec l'activité et (iii) les professions diffèrent quant au capital humain qu'elles demandent où qu'elles confèrent.

Pour la suite, quatre théories seront passées en revue : théorie du capital humain ; théorie des différences compensatrices ; dévaluation des métiers féminins et discrimination de nature allocative.

#### **- Théorie du capital humain**

La théorie du capital humain a été invoquée en premier pour expliquer les différences professionnelles entre les femmes et les hommes. Elle repose sur l'idée selon laquelle en investissant dans la sphère domestique, les femmes anticipent une implication moindre dans la vie professionnelle et investissent donc moins dans leur formation (Mincer et Polachek, 1974 ; Polachek, 1981). En outre, elles acquièrent moins de compétences par l'expérience, en raison du temps plus réduit qu'elles consacrent à leur activité professionnelle lorsqu'elles ont des enfants. Toutefois, cette théorie a été remise en cause.

En outre, pour cette théorie du capital humain, les femmes se concentrent dans les emplois où les risques de déperdition de capital humain dus aux interruptions de carrières sont les plus faibles (Polachek, 1981 ; Mincer et Ofek, 1982). Elles feraient donc le choix de professions où, à la fois, les risques d'obsolescence technique du capital humain et les opportunités d'accroissement de celui-ci sont plus limités. Ces éléments pèsent sur leur progression de carrière comparativement à celle de leurs homologues masculins. Toutefois, ces explications axées sur la rationalité des choix des femmes ont été battues en brèche dès les années 1980 avec les travaux d'England (1982) et d'England et al. (1988).

La théorie du capital humain compte pour une bonne part dans l'écart salarial observé entre hommes et femmes, notamment parce que l'importance relative des différences de capital humain diminue (Ñopo, Daza et Ramos, 2011 ; Banque mondiale, 2011).

#### - **Théorie des différences compensatrices**

Filer (1983) montre que des préférences inobservées (telles que les goûts individuels ou la personnalité) peuvent orienter des femmes vers des métiers comportant certaines caractéristiques bénéfiques, en contrepartie d'une moindre rémunération. Ces préférences concordent avec la théorie des différences compensatrices. Cette théorie se base sur l'idée selon laquelle les choix professionnels se fondent sur les attributs des postes en termes de salaires et de conditions de travail. Aux Etats-Unis, par exemple, les femmes auraient privilégié des emplois leur offrant une flexibilité horaire leur permettant d'assumer leurs tâches familiales (Polachek, 1978), quitte à ce que ces emplois soient moins bien rémunérés et offrent moins d'opportunités de promotion. Killingsworth (1987) souligne que, dans l'appréciation de la valeur des emplois, des préférences pour des avantages non salariaux (tels que la sécurité d'emploi) peuvent compenser, inégalement chez les hommes et les femmes, un niveau de salaire inférieur.

#### - **Dévaluation des métiers féminins**

Cette approche, plus sociologique, part des stéréotypes et représentations sociales du métier et de la qualification construits dans un cadre de division traditionnelle des rôles par sexe. Ici, l'homme est vu comme principal pourvoyeur de ressources monétaires dans la sphère de la production et les tâches relatives à la sphère de la reproduction sont dévolues à la femme (Couppié et al., 2012). Ils tendent à discréditer les compétences mises en œuvre dans les professions féminines (Steinberg, 1990 ; England, 1992 ; Daune-Richard, 1998). Une tendance à leur « naturalisation » conduirait à amoindrir leur reconnaissance salariale.

Dans cette approche, le taux important de femmes ferait baisser le salaire moyen observé, indépendamment du niveau moyen de capital humain détenu par ses titulaires. Cette interprétation concorde avec l'observation que les femmes se trouvent plutôt concentrées dans des métiers de services où les protections collectives (convention collective, représentation syndicale) sont moindres que dans l'industrie, mais également affectées à

des postes dont les contenus sont moins codifiés et plus mouvants que dans les métiers masculins (Lemière et Silvera, 2010).

#### - **Discrimination de nature allocative**

La ségrégation professionnelle pourrait également trouver sa source dans une discrimination de nature allocative (Petersen et Saporta, 2004). Deux mécanismes pourraient l'expliquer : la discrimination par goût, théorisée par Becker (1971) et la discrimination statistique (Aigner et Cain, 1977).

Pour la première théorie, la prévention latente ou exprimée, par des collectifs de travail masculins à l'encontre de l'intégration de femmes, engendre une pression sur les employeurs qui limiterait de ce fait les embauches de candidates. Ce mécanisme soutiendrait une relative ségrégation professionnelle au sein des entreprises (Cockburn, 1991). La mixité du personnel serait acceptée au prix d'une ségrégation des postes selon le genre et d'une hiérarchie salariale entre métiers « cœurs », à dominante masculine, et métiers « supports », largement ouverts aux femmes. Dans ces conditions, en l'absence de mobilité, les disparités de salaire auraient peu de chance de disparaître car dépendant fortement de l'expérience et de la hiérarchie de la profession.

La deuxième théorie explique l'écart de salaire, entre les hommes et les femmes en début de vie active, par les incertitudes spécifiques des employeurs quant à la productivité des femmes, leur attachement à l'emploi ou leurs signaux de productivité. Ces perceptions « en moyenne » se répercuteraient alors dans des affectations à des positions d'emploi spécifiques, moins prestigieuses et moins rémunérées que celles des hommes (Bielby et Baron, 1986). Le moindre salaire consenti aux femmes relèverait ainsi d'un mécanisme assurantiel où l'incertitude initiale sur la productivité individuelle doit être provisionnée dans l'attente de nouvelles évaluations avec l'expérience. Dans ce cadre, la concentration des femmes dans certains métiers, moins valorisés du point de vue salarial mais non directement comparables dans leur contenu à ceux exercés par les hommes, permettrait à l'employeur d'instaurer un différentiel de traitement tout en limitant la présomption de comportement discriminatoire.

## 2. Revue empirique

Au cours de ces dernières décennies, les écarts en matière d'éducation et de participation au marché du travail, entre les hommes et les femmes, se sont considérablement réduits dans de nombreux pays en développement (Gaddis et Klasen 2014 ; Klasen 2016). De plus en plus, les femmes sont plus présentes dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes. Malgré ces progrès, la prévalence des femmes et des hommes qui exercent des professions particulières (qui classent les emplois par type et par compétence) et dans des secteurs particuliers de l'économie diffère considérablement. Cette ségrégation professionnelle par sexe a montré une persistance surprenante au fil du temps (Banque mondiale, 2011).

Sur le plan empirique, plusieurs études ont porté sur les déterminants de la ségrégation professionnelle et ses conséquences.

À l'échelle internationale, Chang et Lee (2023) ont mené une analyse comparative qui révèle que l'âge et le milieu de résidence influencent non seulement les choix professionnels, mais aussi les aspirations des jeunes selon le sexe. Ils ont constaté que les jeunes hommes étaient souvent encouragés à poursuivre des carrières dans des secteurs techniques, tandis que les jeunes femmes étaient souvent orientées vers des professions considérées comme plus « traditionnelles ».

Au Royaume-Uni, Smith et Jones (2023) ont examiné l'influence de l'âge, du milieu de résidence et du niveau d'éducation des parents sur la catégorie professionnelle des individus, soulignant que ces facteurs agissent différemment selon le sexe. Leur étude a révélé que les jeunes adultes issus de milieux urbains avec des parents ayant un niveau d'éducation élevé étaient plus susceptibles d'accéder à des professions qualifiées, tandis que les femmes étaient davantage affectées par les normes socioculturelles qui valorisent certaines carrières.

Au Canada, Krahn et Lowe (2023) ont étudié l'impact de l'éducation sur la ségrégation professionnelle qui révèle que, bien que la participation féminine dans l'enseignement supérieur ait augmenté, les femmes restent sous-représentées dans les domaines techniques ; ce qui perpétue des inégalités sur le marché du travail. Gornick et Jacobs (2022) ont souligné qu'aux États-Unis les responsabilités familiales jouent un rôle crucial

dans le choix de carrière des femmes, limitant leur accès à des emplois mieux rémunérés et créant une ségrégation professionnelle persistante.

De même, en France, Dupont et Martin (2022) ont trouvé que l'âge et le milieu rural sont des déterminants cruciaux pour la catégorie socioprofessionnelle des individus. Leur recherche indique que les jeunes femmes vivant dans des zones rurales ont souvent moins d'opportunités d'accéder à des emplois de haut niveau, ce qui renforce les inégalités de genre sur le marché du travail.

En Allemagne, Weber et Schmitt (2021) ont mis en évidence que le niveau d'éducation des parents a un impact significatif sur les choix professionnels de leurs enfants, en particulier pour les jeunes femmes. Leur étude a montré que les filles dont les parents ont un niveau d'éducation élevé ont tendance à choisir des filières d'études plus diversifiées, mais font face à des obstacles supplémentaires liés à la ségrégation de genre dans certaines professions. De plus, les travaux de Klammer et al. (2022) ont démontré que les femmes gagnent en moyenne 18% de moins par heure que les hommes, avec des différences en termes de ségrégation verticale et horizontale. Ces auteurs ont aussi confirmé l'existence de disparités dans l'étendue de l'emploi et dans les parcours professionnels des femmes et des hommes. En outre, leur étude suppose que les exigences et les charges professionnelles des femmes sont moins valorisées et donc moins rémunérées que celles des hommes et qu'une appréciation (ou perception) différenciée des emplois, selon le sexe, contribue donc à l'écart salarial.

En ce qui concerne la culture d'entreprise, Rosenfeld (2021) a démontré que les environnements de travail perçus comme masculins dissuadent les femmes de s'engager dans des secteurs techniques, renforçant ainsi la ségrégation de genre. Une analyse plus poussée menée par Charles (2023) a révélé que les stéréotypes de genre influencent significativement les aspirations professionnelles des jeunes à travers l'Europe, contribuant à une répartition inégale des sexes dans les choix de carrière.

Parallèlement, Buchmann et DiPrete (2022) ont examiné le mariage assortatif et son lien avec la ségrégation professionnelle aux États-Unis, concluant que les unions entre individus de statuts similaires renforcent cette ségrégation. Aux Pays-Bas, Jansen et de Lange (2023) ont trouvé que les politiques d'égalité de genre dans l'éducation ont des

effets positifs sur la réduction de la ségrégation, illustrant l'importance des interventions politiques.

Dans un contexte plus comparatif, Morris et Western (2021) ont analysé comment la classe sociale et le genre interagissent pour influencer les opportunités professionnelles, révélant que les inégalités de classe amplifient la ségrégation de genre. Buchanan et al. (2022) se sont concentrés sur les obstacles rencontrés par les femmes dans les industries dominées par les hommes, mettant en lumière des défis structurels qui limitent leur participation.

Une ségrégation horizontale (branches féminisées et masculinisées) et une ségrégation verticale (niveau de participation plus élevé des hommes aux postes de gestion/direction et des femmes au niveau de soutien administratif) a été confirmé par Guzmán et Guazha (2023) pour l'Equateur.

García et López (2023) ont exploré le rôle des politiques familiales en Europe, démontrant que des politiques favorisant un meilleur équilibre travail-vie privée contribuent à réduire la ségrégation professionnelle.

Les travaux de Leskova et Uhal (2020) ont abouti aux résultats selon lesquels les inégalités entre les sexes, en termes de salaires et de perspectives d'emploi des femmes, ont été persistantes dans le domaine des services sociaux en Slovaquie orientale.

En effet, à capital humain identique, le salaire horaire des femmes est inférieur à celui des hommes (entre autres, Meurs et Ponthieux, 2006 ; Coudin *et al.*, 2017, 2018). Le différentiel de salaire en défaveur des femmes ne serait pas dû au peu de temps passée en emploi, mais résulterait pour l'essentiel d'une moindre valorisation de leur expérience professionnelle. Alors que les femmes des générations récentes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, elles continuent ainsi de percevoir des salaires inférieurs et d'occuper moins souvent des postes hiérarchiquement élevés (Dares, 2019).

Au Portugal, Santos et al. (2022) ont confirmé l'existence d'asymétries entre les sexes, plus particulièrement dans les plus hauts niveaux de responsabilité, avec une certaine conscience de l'influence du genre sur les relations professionnelles. Cet état de fait désavantage les femmes, en particulier celles occupant des postes de direction. Cette même situation a été remarquée en Slovaquie par Harman (2023), pour qui, l'écart

salarial entre les hommes et les femmes, sur le marché du travail, persiste sous une forme non ajustée à un niveau de 15%. L'auteur précise que cet écart salarial est positivement corrélé à l'éducation, dans laquelle l'investissement rapporte plus pour les hommes que pour les femmes, pour qui celles âgées de 40 à 49 ans sont les plus défavorisées. Herman conclut pour dire que la présence à long terme d'une ségrégation verticale a été démontrée, ce qui empêche les femmes slovaques d'accéder à des postes mieux rémunérés même dans les secteurs à prédominance féminine.

Toutefois, le postulat selon lequel les faibles rémunérations des emplois occupés par les femmes sont compensées par de meilleures conditions de travail, tout au moins plus compatibles avec leurs activités domestiques et familiales, ne se vérifie pas non plus empiriquement (England, 2005b). Au contraire, de faibles rémunérations et une faible qualité de l'emploi sont le plus souvent associées (Stier et Yaish, 2014).

En revanche, il n'est pas exclu que certaines femmes privilégient, plus que les hommes, des emplois peu éloignés de leur domicile ou moins exigeants en termes horaires (Desai et Waite, 1991 ; Cook et al., 2018). Limitant le champ de leurs emplois potentiels, elles consentiraient alors, plus souvent, à travailler dans des entreprises moins rémunératrices (Coudin et al., 2018).

Au total, ces études ont mis en évidence les divers déterminants de la ségrégation professionnelle selon le genre et les implications des politiques nécessaires pour favoriser l'égalité sur le marché du travail.

### **III. Egalité de genre dans les politiques publiques**

L'égalité des sexes constitue un enjeu crucial à l'échelle mondiale, soutenue par les Nations-Unies et intégrée dans les Objectifs de développement durable (ODD). Malgré des progrès notables, comme l'adoption de réformes législatives et l'augmentation de la représentation féminine, des défis persistent encore au niveau international, régional et national. Le Sénégal a été parmi les premiers pays de la sous-région ouest africaine à lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes et à s'engager pour la protection et la promotion des droits des femmes, à travers la ratification de la majorité des conventions internationales ainsi que la mise en œuvre de plusieurs réformes et cadres de référence visant à améliorer le statut juridique et la participation politique des femmes.



### ❖ **Au niveau international**

Le mandat des Nations-Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes prend en compte l'ensemble des secteurs de la paix, du développement et des droits fondamentaux. Le Sénégal en tant que membre, ayant adhéré à l'organisation depuis 1960, entretient des relations étroites avec l'ONU, notamment en matière de promotion de l'égalité de genre et de l'émancipation des femmes. Il s'est ainsi engagé dans plusieurs initiatives et programmes soutenus par les Nations-Unies, visant à améliorer la condition des femmes et à promouvoir les droits de la femme dans divers domaines.

L'adoption de l'agenda 2030 des Nations-Unies en 2015, avec un accent particulier en son objectif 5 (Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles), souligne l'importance de l'égalité des sexes en tant que levier pour atteindre les autres objectifs de développement durable. Entre 2019 et 2023, cinquante-six (56) réformes législatives positives, telles que « quotas de genre pour la participation féminine en politique » et « protection contre les violences et discriminations » ont été mises en place. En ce qui concerne la représentation politique au niveau mondial, en 2024, les femmes occupent seulement 27% des sièges aux parlements nationaux et 35,5% des postes locaux, avec 107/193 pays qui n'ont jamais été dirigés par une femme.

Le Fonds des Nations-Unies pour l'enfance (UNICEF) a lancé sa politique de genre en 2010, entraînant d'importants progrès grâce à des investissements ciblés dans l'amélioration de la vie des filles et des femmes. De plus, l'entité des Nations-Unies (ONU Femmes), dont le but est de « promouvoir la parité et l'autonomisation des femmes partout dans le monde », aide les Etats-membres à établir des normes et des lois favorisant l'égalité des sexes. Son Plan stratégique 2022-2025 vise à mobiliser des actions urgentes pour atteindre les objectifs de développement durable d'ici à 2030, en promouvant l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles.

### ❖ **Au niveau régional / continental**

Depuis la Conférence de Beijing (1995), les Etats africains, notamment le Sénégal, ont réalisé des avancées significatives dans la mise en place des cadres juridiques et politiques régissant l'égalité entre les femmes et les hommes.

La parité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental au sein de l'Union africaine (UA), inscrite dans son Acte constitutif et ses statuts, et doit se concrétiser dans tous ses programmes et activités. En 2009, l'UA a adopté une Politique de genre qui engage les Etats à garantir l'égalité des sexes et à autonomiser les femmes par des réformes légales pour la lutte contre la discrimination, le renforcement des capacités et l'harmonisation des politiques d'égalité. L'égalité entre les sexes est également réaffirmée dans l'agenda 2063 de l'UA, qui vise à transformer le continent sur 50 ans.

De son côté, la CEDEAO, instance régionale ouest-africaine, a adopté une Politique de genre en 2004, inspirée des conventions internationales et africaines, des 12 domaines critiques du Plan d'action de Beijing et des ODD. Cette politique vise à promouvoir un environnement favorable à l'égalité des sexes et l'inclusion des femmes dans divers domaines, notamment la gouvernance et l'éducation.

Au sein de l'UEMOA, la Recommandation N°03/99/CM/UEMOA appelle les Etats à mettre en œuvre un plan d'actions pour promouvoir le rôle des femmes, en facilitant l'accès à l'éducation pour les filles et en renforçant leur visibilité économique et sociale ainsi qu'à la prise en compte des questions « genre et développement » dans les politiques et programmes.

Ces politiques genre s'inscrivent dans les orientations préconisées par l'Union africaine et la CEDEAO et sont en conformité avec le Plan d'actions de Beijing en matière d'intégration transversale du genre dans la gouvernance et les politiques publiques.

#### ❖ **Au niveau national**

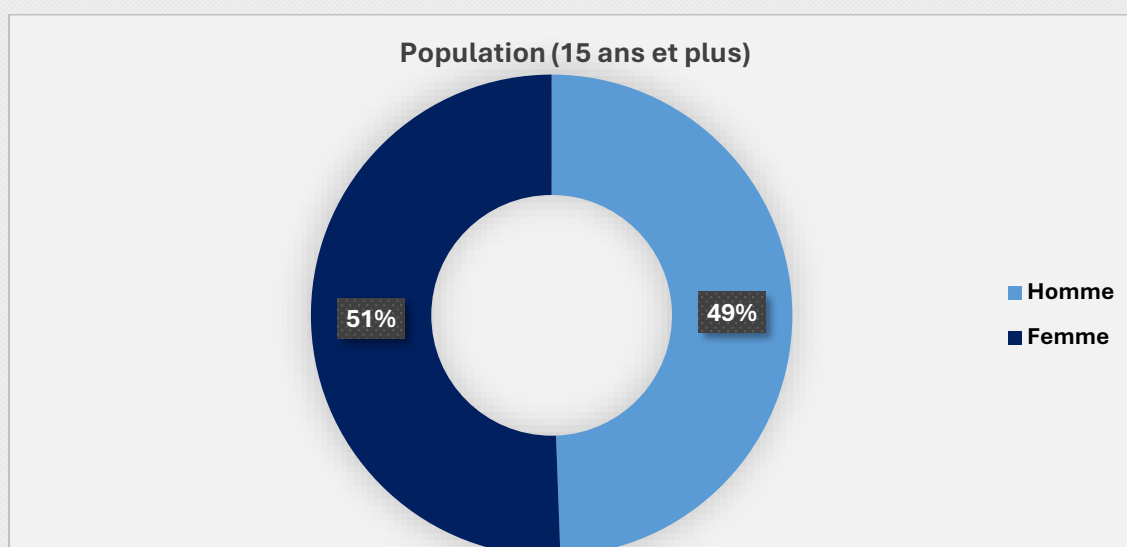
Les gouvernements successifs du pays ont déployé d'importants efforts pour intégrer la dimension genre dans les politiques de développement, soutenus par la Stratégie nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (SNEEG 2016-2026), qui souligne que les relations entre hommes et femmes sont influencées par des facteurs socioculturels. Des progrès notables incluent des améliorations législatives, l'accès à l'éducation de base et la représentation des femmes dans les instances électives, favorisée par la loi de 2010 sur la parité. De plus, l'Association des juristes sénégalaises (AJS), en collaboration avec le Ministère de la Famille et des Solidarités, a mis en place des « boutiques de droit », qui

offrent une assistance juridique aux femmes et luttent contre les discriminations et les violences basées sur le genre.

#### IV. Faits stylisés

Depuis plusieurs décennies, le phénomène complexe de ségrégation professionnelle touche de nombreux pays. Cette partie sera consacrée à l'analyse de quelques indicateurs sociodémographiques en fonction du sexe avant d'entamer l'analyse sur la ségrégation professionnelle proprement dite.

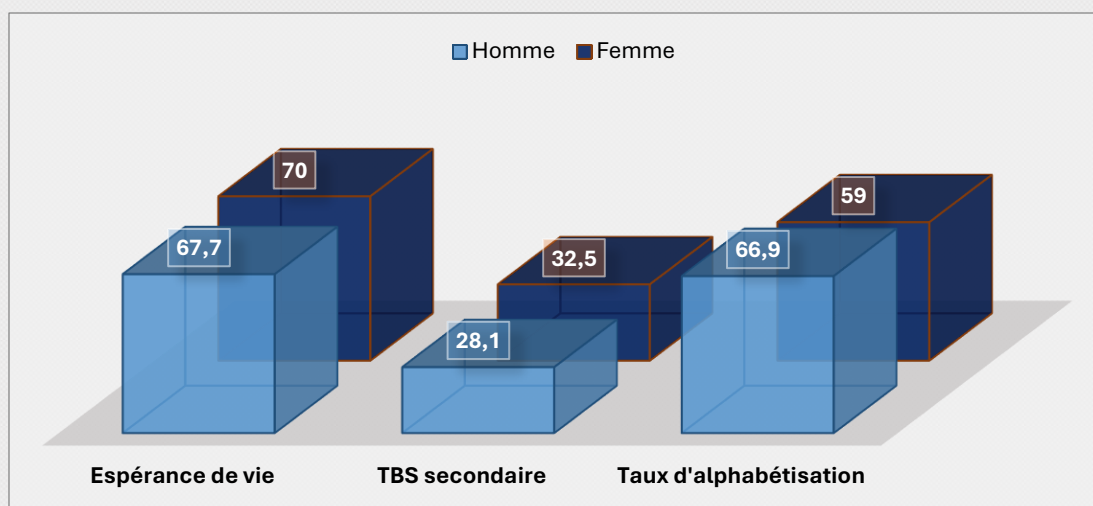
**Figure 1** : Répartition par sexe de la population en âge de travailler (2023)



Source : ANSD/RGPH5, 2023

Le graphique montre une répartition presque équitable de la population âgée de 15 ans et plus, avec 49% d'hommes et 51% de femmes. Cette répartition presque équilibrée souligne l'importance de prendre en compte les spécificités de genre dans l'élaboration de politiques publiques et de programmes adaptés aux besoins de la population.

**Figure 2** : Quelques indicateurs sociaux désagrégés selon le sexe (2023)



Source : ANSD/RGPH5, 2023

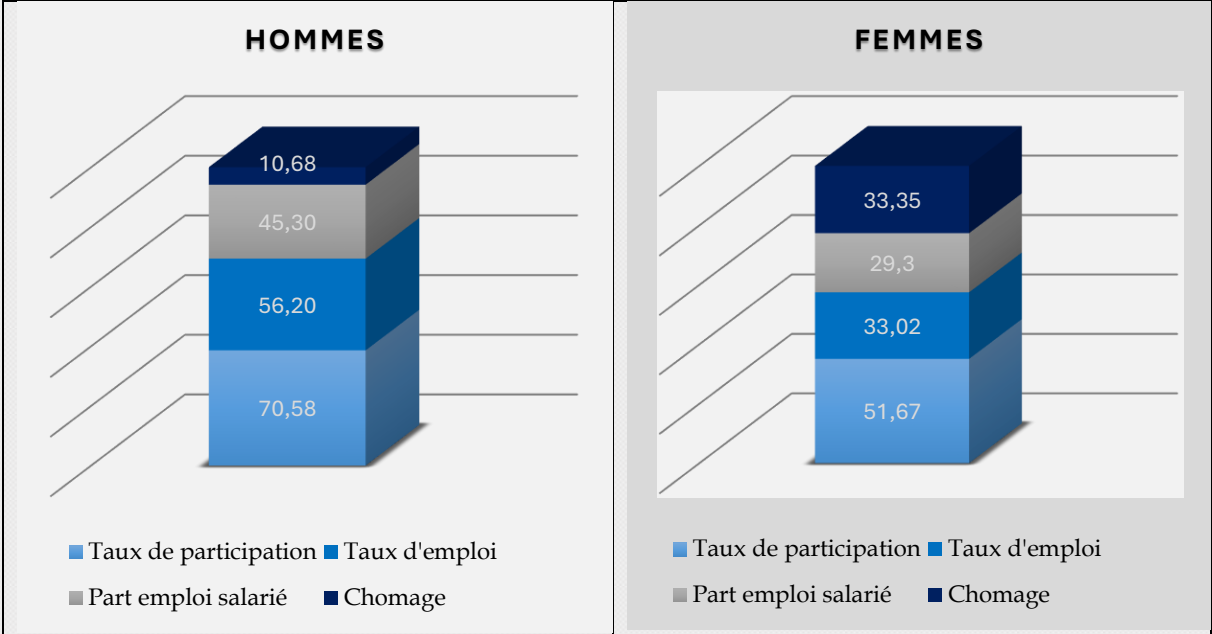
Le graphique ci-dessus révèle des différences notables entre les hommes et les femmes en matière d'espérance de vie, de taux brut de scolarisation au niveau secondaire (TBS) et d'alphabétisation. Les femmes ont une espérance de vie plus élevée (70 ans) que les hommes (67,7 ans) ; ce qui peut refléter des facteurs de santé et de mode de vie distincts. En ce qui concerne le taux de scolarisation au secondaire, les femmes affichent également un meilleur résultat (32,5%) par rapport aux hommes (28,1%), même si cette amélioration n'est observée que ces trois dernières années. Cependant, le taux d'alphabétisation est plus élevé chez les hommes (66,9%) que chez les femmes (59%).

En somme, les TBS sont plus favorables aux filles alors que l'analphabétisme est plus prégnant chez les femmes. Cette situation pourrait être liée à un décalage dans les efforts d'amélioration de l'égalité des sexes dans l'éducation. En effet, les TBS montrent les efforts actuels (les enfants en cours de scolarisation qui bénéficient des conditions actuelles) alors que l'alphabétisation reflète les contreperformances ou la non prise en compte du genre dans les politiques passées faisant ainsi grossir la part de la population non-éduquée dans le pays, aggravée par certains facteurs tels que les normes sociales, la religion, etc.

Ainsi, ces données mettent en lumière les avancées et les défis persistants en matière de genre, notamment dans l'éducation et la santé. L'analyse de la figure ci-dessous montre des disparités significatives, entre les hommes et les femmes, sur le marché du travail. Le taux de participation des hommes est élevé (70,58%), avec un niveau d'emploi de 56,20% ; ce qui indique une présence relativement forte dans la population active. En

revanche, les femmes affichent des taux nettement inférieurs, avec 51,68% de participation au marché du travail et seulement 33,03% de taux d'emploi ; ce qui souligne des obstacles à l'intégration professionnelle des femmes.

**Figure 3 :** Indicateurs du marché de travail selon le sexe en % (2023)

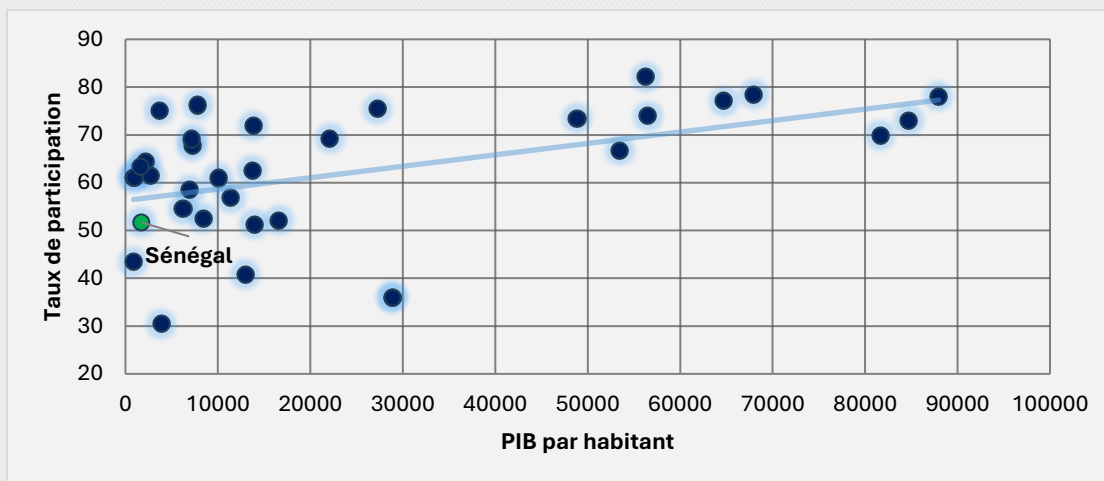


**Source :** Calcul des auteurs, ANSD(2024)

De plus, la part des emplois salariés est également plus faible chez les femmes (29,30%) par rapport aux hommes (45,30%). Ainsi, les femmes sont confrontées à un taux de chômage très élevé (33,35%), soit plus de trois fois celui des hommes (10,68%).

Ces faits mettent en évidence des défis importants auxquels les femmes font face sur le marché du travail. Aussi, ces données soulignent-elles la nécessité d'initiatives visant à promouvoir l'égalité des chances et à réduire les disparités de genre en matière d'emploi.

**Figure 4 :** Relation entre PIB par habitant et taux de participation des femmes sur le marché (2023)

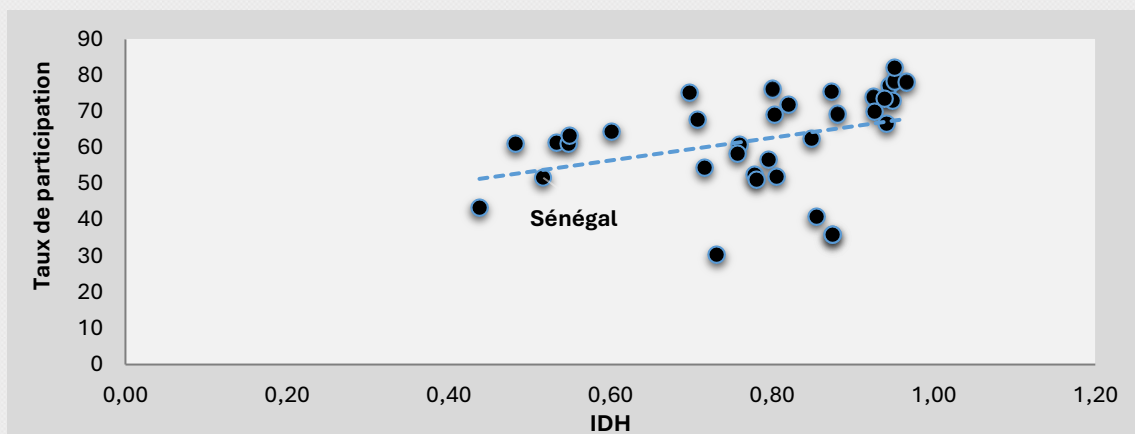


Source : ILOSTAT, 2024

Une tendance générale se dégage de ces données au niveau global, suggérant que les pays avec un taux élevé de participation des femmes ont souvent un PIB par habitant plus élevé. Par exemple, l’Australie et la Norvège, avec des taux de participation respectifs de 77,1% et 78,1%, affichent des PIB/tête très élevés de 64 711,8 et 87 961,8 USD. De même, des pays comme le Danemark et le Royaume-Uni renforcent cette corrélation. À l’opposé, des pays avec des taux de participation plus bas chez les femmes, comme la Tunisie, présentent des PIB par tête moins élevés, malgré une richesse potentielle. Cette dynamique indique que l’engagement des femmes dans la population active peut jouer un rôle clé dans le développement économique. Lorsque les femmes travaillent, les économies croissent et les revenus augmentent. L’autonomisation économique des femmes renforce la diversification économique et l’égalité salariale pour une prospérité partagée<sup>9</sup>.

**Figure 5** : Relation entre Indice de développement humain et taux de participation des femmes sur le marché (2023)

<sup>9</sup> Fonds monétaire international (2018). Pursuing Women's Economic Empowerment (À la poursuite de l’autonomisation économique des femmes).

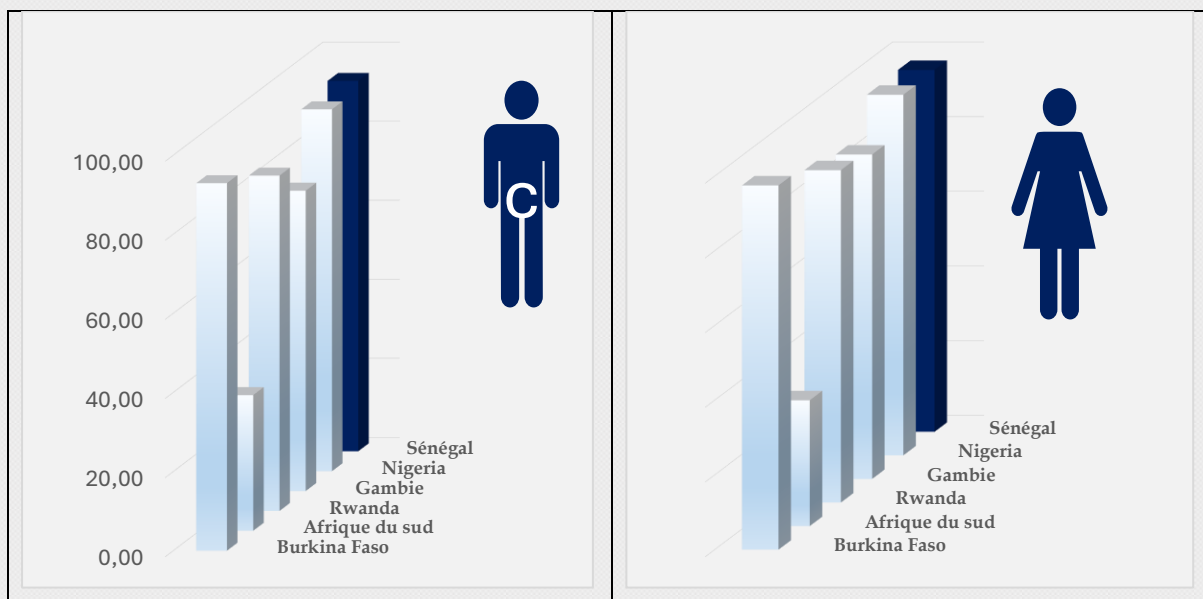


Source : ILOSTAT, 2024

Le graphique ci-dessus montre une corrélation positive entre le taux de participation et l'indice de développement humain (IDH). Les pays avec un niveau de développement humain élevé affichent des niveaux de participation des femmes plus élevés. C'est le cas de l'Australie (IDH de 0,95 et taux de participation de 77,1%), de la Norvège (IDH de 0,97 et taux de 78,1%) et du Danemark (IDH de 0,95 et taux de participation de 78,4%). A l'inverse, des pays avec un IDH plus bas présentent des taux de participation nettement plus faibles, à l'image du Burkina Faso (IDH de 0,44 et taux de 43,4 %) et de la Tunisie (IDH de 0,73 et taux de 30,5%).

Ce résultat illustre que des niveaux de développement humain plus élevés sont souvent associés à une plus grande inclusion des femmes dans le marché du travail. Par ailleurs, des pays comme la Belgique (IDH de 0,94 et taux de participation des femmes de 66,7%) montrent que, même avec un IDH élevé, les taux de participation peuvent varier ; soulignant la complexité des facteurs tels que les lois influençant la participation des femmes. Ces résultats indiquent l'importance d'améliorer l'accès à l'emploi et les conditions de vie pour favoriser le développement humain.

**Figure 6** : Répartition par sexe de l'emploi informel dans quelques pays



Source : ILOSTAT, 2024

L'analyse du taux de participation au travail, au Sénégal, dans le secteur informel, révèle la présence de 93,69% des hommes et 96,93% des femmes. Cependant, ces taux cachent une faiblesse structurelle. En effet, une forte dépendance au secteur informel peut indiquer un manque d'accès à des emplois formels et sécurisés. Des pays comme le Burkina Faso affichent des taux similaires, mais cela soulève également des interrogations sur la qualité de l'emploi et la protection sociale. En revanche, l'Afrique du Sud présente des taux de participation beaucoup plus bas (34,30% pour les hommes et 33,66% pour les femmes) ; ce qui souligne des défis dans l'engagement sur le marché du travail. Cette situation met en lumière la nécessité, pour le Sénégal, de développer des politiques visant à formaliser l'économie et à améliorer les conditions de travail pour assurer une croissance durable et inclusive.

**Tableau 1** : Répartition des hommes et des femmes dans les différentes catégories professionnelles dans le monde (2022)

Catégories	Hommes	Femmes	Ecart
Cadres	72,46%	27,54%	44,93%
Professionnels intermédiaires	44,84%	55,16%	-10,32%
Techniciens et professionnels associés	52,82%	47,18%	5,65%
Employés de bureaux	46,69%	53,31%	-6,63%
Personnel de services et de ventes	50,24%	49,76%	0,48%
Travailleurs de l'artisanat et métiers connexes	76,02%	23,98%	52,03%
Opérateurs d'installations et de machines et assembleurs	81,22%	18,78%	62,45%



Professions élémentaires et travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	60,57%	39,43%	21,14%
--	--------	--------	--------

Source : Calcul des auteurs, à partir des données de ILOSTAT, 2024

Au niveau mondial, la répartition des hommes et des femmes semble inégale, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée avec le plus souvent une prédominance des hommes. Pour les cadres par exemple, **il est dénoté beaucoup plus d'hommes (72%) que de femmes (28%) attestant d'un gap de 44% en 2022**. Ainsi, faudrait-il que 31% d'hommes-cadres soient substitués aux femmes-cadres pour qu'il y ait une parfaite égalité entre les sexes pour cette catégorie. Il en est de même chez les travailleurs de l'artisanat et chez les opérateurs d'installations où le plus grand écart est observé (62%).

A l'inverse, on recense beaucoup plus de femmes que d'hommes aux postes « professionnels intermédiaires » (55%) et « employés de bureaux » (53%). Il est aussi important de souligner que les catégories « techniciens et professionnels associés » (47%), « personnel de services et de ventes » (48%) et « professions élémentaires » (39%) emploient une part assez importante de femmes.

Au niveau régional, cette ségrégation professionnelle est plus présente en Asie Pacifique avec un écart estimé à 25%. Ensuite, viennent l'Afrique (15%) et l'Amérique (14%). L'Europe et l'Asie centrale, quant à elles, enregistrent le gap le moins important (9%).

**Tableau 2** : Répartition par sexe au niveau régional (2022)

	Hommes	Femmes	Ecart
Afrique	57,52%	42,48%	15,05%
Asie pacifique	62,45%	37,55%	24,91%
Amérique	56,90%	43,10%	13,80%
Europe et Asie centrale	54,46%	45,55%	8,91%

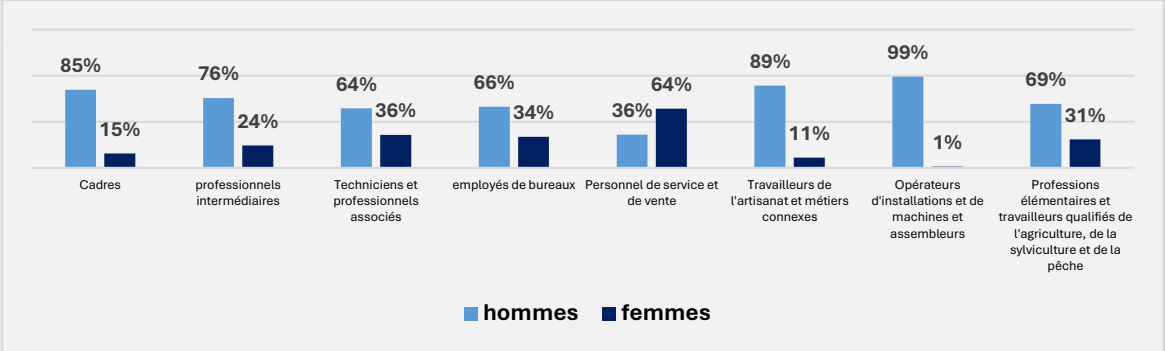
Source : Auteurs, à partir des données de ILOSTAT, 2024

### ***Plus d'hommes que de femmes dans presque toutes les catégories de professions***

Au Sénégal, le même constat est observé avec un effectif total composé de 61% d'hommes et de 39% de femmes en 2022, toutes catégories socioprofessionnelles et tous secteurs d'activités confondus. Cependant, pour la catégorie relative au personnel de services et de ventes, on observe une ségrégation en faveur des femmes (64% contre 36%). Les plus

grands écarts sont notés au niveau des opérateurs d’installations, des travailleurs de l’artisanat, des cadres et des professionnels intermédiaires avec une représentativité des hommes dépassant les 75%. Par ailleurs, il convient de souligner que dans les catégories « techniciens et professionnels associés », « employés de bureaux » et « professions élémentaires » les femmes y représentent 34% en 2022.

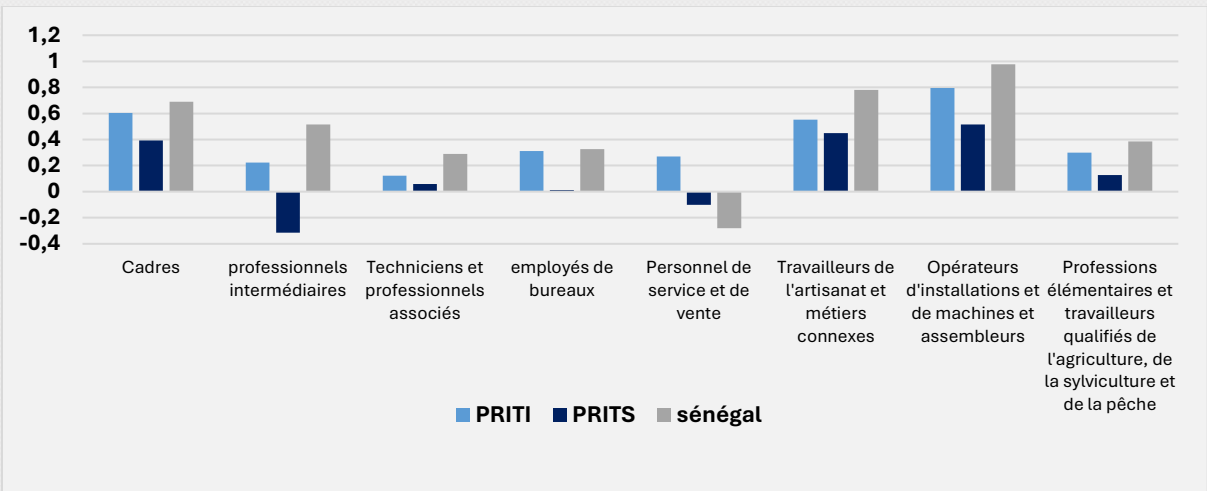
**Figure 7 :** Répartition par sexe selon la catégorie professionnelle au Sénégal (2022)



Source : ILOSTAT,2024

En comparaison aux pays à revenus intermédiaires, le Sénégal enregistre un écart plus élevé que la moyenne observée aussi bien par rapport à la tranche inférieure qu’à la tranche supérieure, témoignant d’une ségrégation professionnelle plus persistante, toujours en faveur des hommes à l’exception de « Personnel de services et de ventes » où les femmes sénégalaises sont plus nombreuses que les hommes sénégalais.

**Figure 8 :** Ecart par rapport au sexe pour le Sénégal comparativement aux PRITI et aux PRITS (2022)

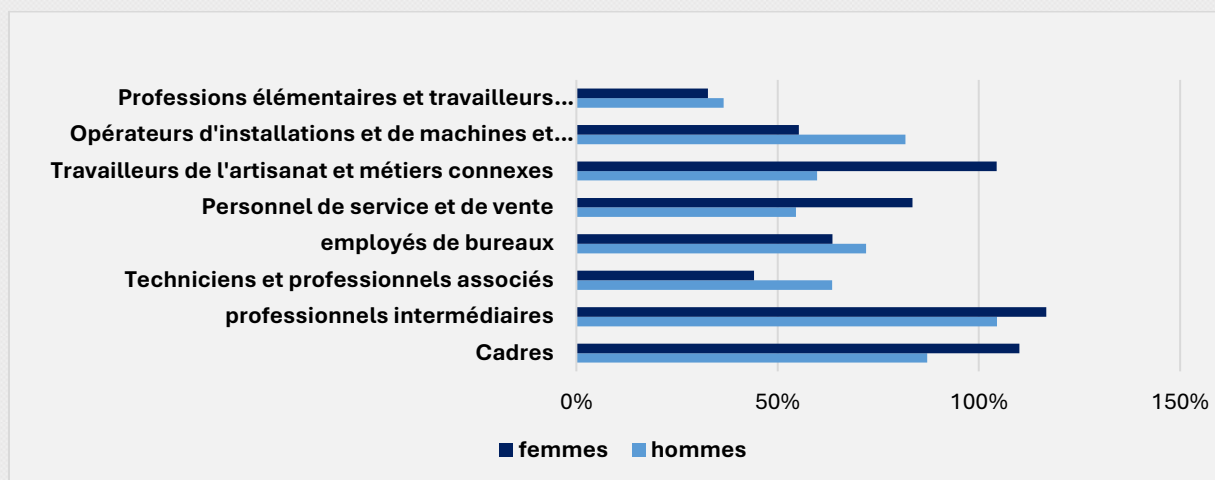


Source : Auteurs, à partir des données de ILOSTAT,2024

**Une évolution rapide de l’effectif des femmes comparé à celui des hommes au Sénégal**

Entre 2012 et 2022, les femmes sont devenues plus présentes à tous les niveaux, passant de 1 164 174 à 1 917 169, soit une progression de 60,72% sur la période contre 50% chez les hommes. Cette augmentation est portée par la catégorie des professionnelles intermédiaires de sexe féminin avec une croissance de 117%. Les femmes cadres suivent avec un doublement de leur effectif (+110%), les femmes évoluant dans l'artisanat et les métiers connexes (+104%) et en tant que personnel de services et de ventes (+84%). En revanche, dans les catégories « Professions élémentaires » (+37%), « opérateurs d'installations et de machines » (+82%), « employés de bureaux » (+72%) et « Techniciens et professionnels associés » (+64%), l'effectif des hommes a cru à un rythme plus rapide comparativement à celui des femmes.

**Figure 9** : Evolution de l'effectif des sexes entre 2012 et 2022 selon la catégorie socio-professionnelle



Source : Auteurs, à partir des données de ILOSTAT,2024

Toutefois, l'écart s'est creusé en valeur absolue, passant globalement de 865 107 à 1 135 071, avec plus d'hommes dénombrés dans toutes les catégories sauf dans celle relative au personnel de ventes où les femmes restent plus nombreuses que les hommes (63% de l'effectif en moyenne contre 37% pour les hommes sur la période).

### ***5 fois plus de femmes que d'hommes dans les activités d'hébergement et de restauration***

On peut définir le caractère plus ou moins sexué des professions selon la proportion de femmes qui y exerce. Par convention, les professions dites masculines accueillent moins de 33% de femmes et les professions féminines plus de 63% de femmes. Les autres

professions sont alors considérées comme mixtes. A ce titre, en 2022, les femmes sénégalaises sont plus concentrées dans les « activités d'hébergement et de restauration » où elles représentent 82% contre 18% pour les hommes. C'est presque cinq fois plus de femmes que d'hommes. A l'inverse, on retrouve une surreprésentation des hommes (plus de 70% de l'effectif total) dans des secteurs comme « Agriculture, foresterie et pêche », « Fabrication », « Immobilier, activités commerciales et administratives », « Construction », « Transport et stockage », « Utilitaires », « Mines et carrières » et « Education ». Selon la précédente convention, ces secteurs sont considérés comme masculins. Les autres secteurs peuvent être qualifiés de mixtes avec des écarts entre sexe très réduits.

**Tableau 3** : catégorisation des secteurs selon le sexe

Masculin	Féminin	Mixte
Agriculture ; foresterie et pêche	Activités d'hébergement et de restauration	Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocyclettes
Mines et carrières		Activités financières et d'assurance
Fabrication		Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
Utilitaires		Activités de santé humaine et de travail social
Construction		Autres services
Transport ; stockage et communication		
Immobilier ; activités commerciales et administratives		
Éducation		

Source : ILOSTAT, 2024

### ***Inégale répartition des salaires entre sexe***

La ségrégation professionnelle apparaît aussi dans la rémunération, avec des hommes qui gagnent plus que les femmes. En effet, en 2022, et au niveau mondial, les femmes sont moins bien payées que les hommes (22,9% de différentiel de salaire) ; ce qui veut dire que si un homme perçoit un dollar comme salaire, la femme recevra à peu près 77 centimes.

Le même constat est observé au Sénégal, avec une masse salariale des employés du secteur permanent inégalement répartie. Les hommes en reçoivent 73,8% contre seulement 26,2% pour les femmes<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Rapport annuel de l'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les heures de travail (EERH), édition 2021

Une distribution similaire est constatée quel que soit le type d'activité et pour la totalité des branches, hormis celle de la santé et de l'action sociale où 57,0% de la rémunération du personnel permanent est destinée aux femmes. Par ailleurs, une part considérable des rémunérations des permanents dans les sous-secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques (44,8%), de l'enseignement (42,0%) et des activités financières et d'assurance (41,0%) est versée aux femmes.

**Tableau 4** : Répartition des salaires par sexe et selon les secteurs d'activités (2021)

<b>SECTEURS D'ACTIVITES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMME</b>
<b>Industrie Dont...</b>	<b>90,6</b>	<b>9,4</b>
Activités extractives	92,7	7,3
Activités de fabrication	91,4	8,6
Production et distribution d'électricité et de gaz	85,7	14,3
Production et distribution d'eau, assainissement, traitement des déchets et dépollution	87,5	12,5
<b>Construction</b>	<b>90,4</b>	<b>9,6</b>
<b>Commerce</b>	<b>74,9</b>	<b>25,1</b>
<b>Services Dont...</b>	<b>62,3</b>	<b>37,7</b>
Transports et entreposage	75,2	24,8
Hébergement et restauration	68,8	31,2
Information et communication	63,5	36,5
Activités financières et d'assurance	59	41
Activités immobilières	67,2	32,8
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	55,2	44,8
Activités de services de soutien et de bureau	75,6	24,4
Enseignement	58	42
Activités pour la santé humaine et l'action sociale	43	57
Activités artistiques, sportives et récréatives	72,1	27,9
Autres activités de services n.c.a	65,1	34,9
<b>Rémunération Globale</b>	<b>73,8</b>	<b>26,2</b>

Source : Auteurs, à partir de l'EERH, édition 2021

*Les femmes sénégalaises salariées travaillent plus dans les activités productives hors Système de Comptabilité Nationale (SCN) et les hommes dans les activités rémunérées.*

En ce qui concerne le temps consacré aux trois grandes catégories que sont les activités productives, les activités productives hors SCN et les activités non productives, il apparaît que les salariés hommes travaillent plus de temps que les femmes dans les activités productives (1,6 heure de plus) et dans celles non productives (0,6 heure de plus). En revanche, pour les activités productives hors SCN (travaux domestiques, soins aux membres du ménage, etc.), les femmes travaillent en moyenne 2,7 heures au moment où les hommes ne s'y mettent que pendant 24 minutes. Les femmes y consacrent ainsi 6 fois plus de temps que les hommes<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> ANSD, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), 2021

Pour ce qui est des activités rémunérées<sup>12</sup>, les hommes salariés y participent à hauteur de 79% contre 72,3% pour les femmes et y consacrent 7,3 heures en moyenne par jour soit 1,4 heures de plus que les femmes. Ce qui pourrait expliquer, en partie, les écarts salariaux observés plutôt, étant donné que les hommes travaillent pendant plus de temps que les femmes dans les activités rémunérées.

## V. Méthodologie

### 1. Le modèle Logit multinomial

Dans cette étude, le modèle choisi est celui « logit multinomial » pour analyser les déterminants de la ségrégation professionnelle car d'une part, il est adapté aux variables dépendantes nominales avec plusieurs catégories, permettant de comparer la probabilité d'appartenir à différentes professions en tenant compte de divers facteurs explicatifs, et d'autre part, il est généralement utilisé dans la littérature (DiPrete et Eirich (2006) ; Pitts (2009) ; Kleiner et Krueger (2013), etc.). il s'y ajoute également que le modèle offre une flexibilité sans supposer d'ordre entre les catégories et permet une interprétation claire des résultats en termes de chance. De plus, il gère efficacement la multi-colinéarité ; ce qui est utile dans le contexte d'enquêtes où des variables peuvent être corrélées.

Ce modèle a été introduit par McFadden (1970) et constitue une extension du modèle « logit binaire », utilisé pour représenter les situations où une variable dépendante qualitative (catégorielle) a plus de deux modalités. Il s'appuie sur la fonction logit pour prédire la probabilité qu'un individu  $i$  choisisse l'option  $j$  parmi  $k$  alternatives disponibles. Pour chaque alternative  $j$ , on associe un vecteur de caractéristiques explicatives  $X_i$  et un vecteur de coefficients spécifiques à l'alternative  $\beta_j$ . La probabilité  $P(Y_i=j)$  que l'individu  $i$  choisisse l'alternative  $j$  est donnée par l'équation suivante :

L'équation s'écrit comme suit :

$$P(Y_{i=j}) = \frac{e^{x_i\beta_j}}{\sum_{k=1}^K e^{x_i\beta_k}}$$

Où

$Y_i$  est la catégorie socioprofessionnelle de l'individu  $i$

---

<sup>12</sup> ANSD, Enquête nationale sur l'emploi du temps au Sénégal (ENETS), 2021

$X_i$  est le vecteur des variables explicatives choisies dans le cadre de cette étude

$\beta_j$  est le vecteur des coefficients estimés

k est le nombre de catégories socioprofessionnelles

Le modèle est estimé en maximisant la vraisemblance des observations, généralement à l'aide de l'algorithme de Newton-Raphson. L'estimation permet de trouver les valeurs de  $\beta_j$  qui maximisent la probabilité d'observer les données effectivement observées.

## **2. Source de données**

L'Enquête Harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages (EHCVM), édition 2021/2022 avait l'objectif principal de fournir des informations essentielles sur le suivi et l'évaluation de la pauvreté ainsi que sur les conditions de vie des ménages dans chacun des pays membres de l'UEMOA. Dans cet exercice, la méthodologie employée pour l'échantillonnage repose sur une stratification à deux degrés, où chaque région est subdivisée en strates urbaines et rurales, formant au total 28 strates pour le Sénégal. Certaines strates rurales incluent à la fois des localités rurales et périurbaines. Chaque strate comprend au moins un marché et d'autres points de vente, sélectionnés via un sondage non probabiliste basé sur un choix raisonné. Les localités rurales sont choisies selon des critères tels que l'accessibilité et l'importance économique du marché hebdomadaire, pouvant également compter des zones périurbaines.

Les outils<sup>13</sup> de collecte utilisés dans l'EHCVM comprennent principalement le questionnaire NSU, le questionnaire ménage, et le questionnaire communautaire. Par rapport à la première édition, 86,1% des ménages enquêtés en 2018-2019 ont été revisités, constituant ainsi un échantillon suffisant pour analyser la dynamique de la pauvreté et les transitions associées. Lors de l'enquête, 7 176 ménages ont été interrogés, répartis sur 598 Districts de Recensement (DR), avec environ 12 ménages par DR.

## **3. Présentation des variables utilisées**

Dans le cadre de cette étude, la variable dépendante choisie est la catégorie socio-professionnelle de l'individu « *categ\_socio* ». Cette variable catégorielle comporte initialement dix (10) sous-catégories. Cependant, nous avons supprimé les données

---

<sup>13</sup> ANSD, Enquête harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages (EHCVM), 2024

manquantes et recodé la variable en quatre grandes catégories que sont : 1 « Cadres supérieurs/moyens » ; 2 « Ouvriers qualifiés ou non » ; 3 « Stagiaires/apprentis » et 4 « Travailleurs indépendants ».

Aussi, en se basant sur la littérature et les données disponibles, les variables suivantes ont été retenues comme explicatives pour la suite de l'analyse.

**Tableau 5** : Liste des variables explicatives

Variables	Intitulés courts	Signes attendus
Age de l'individu	group_age	+/-
Sexe de l'individu	sexe	+/-
Situation matrimoniale de l'individu	mstat	+
Milieu de résidence de l'individu	milieu	+
Région de résidence de l'individu	region	+/-
Diplôme de l'individu	diplome	+/-
Catégorie socioprofessionnelle du père	csp_pere	+/-
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	csp_mere	+/-
Niveau d'instruction du père	instruct_pere	+/-

**Source** : Calcul des auteurs

La variable âge de l'individu a été catégorisée en 3 groupes : ( $age \geq 15$  &  $age \leq 34$ ), ( $age \geq 35$  &  $age \leq 64$ ) et  $age \geq 65$  ; le sexe de l'individu, il a deux modalités : (1 « masculin » et 2 « féminin ») ; la situation matrimoniale de l'individu a 7 modalités ; le milieu de résidence de l'individu en a deux : (1 « urbain » et 2 « rural ») ; le diplôme de l'individu a 10 modalités, de même que la catégorie socioprofessionnelle du père et de la mère a 10 modalités et enfin le niveau d'instruction du père a 6 modalités (**Voir Annexes**).

Le modèle économétrique devient :

$$P(categ\_socio_i = j) = \frac{e^{categ\_socio_i \beta_j}}{\sum_{k=1}^4 e^{categ\_socio_i \beta_k}}$$

Où

$categ\_socio_i$  est la catégorie socioprofessionnelle de l'individu i



$X_i$  est le vecteur des variables explicatives (group\_age, sexe, mstat, milieu, region, diplome instruc\_pere csp\_pere csp\_mere). Toutes les variables explicatives sont des variables catégorielles.

$\beta_j$  est le vecteur des coefficients estimés

k est le nombre de catégories socioprofessionnelles qui varie de 1 à 4 : (1 "Cadres supérieurs/moyens" ; 2 "Ouvriers qualifiés ou non" ; 3 "Stagiaires/apprentis" et 4 "Travailleurs indépendants")

## VI. Analyse des résultats

### 1. Analyses descriptives

Dans cette partie, il est question d'une analyse bivariée afin d'explorer la relation entre la variable dépendante et la variable sexe. Cette approche permettra de mieux comprendre les tendances et les corrélations présentes dans l'étude.

L'étude est réalisée sur la base d'un échantillon qui compte 8654 observations avec des données manquantes pour les niveaux d'instruction du père, de la mère et la catégorie socio-professionnelle du père. Dans cet échantillon, on a neuf (9) variables explicatives parmi lesquelles la catégorie socioprofessionnelle retenue comme variable dépendante.

Ledit échantillon est réparti par sexe (64,14% d'hommes et 35,86% de femmes) et par milieu de résidence (55,06% urbains contre 44,94% ruraux). En ce qui concerne l'âge des individus, 60,24% ont entre 15 et 34 ans ; 37,96% ont entre 35 et 64 ans et enfin 1,8% ont 65 ans et plus.

**Tableau 6** : Catégorie socioprofessionnelle de l'individu par modalité

	Cadres supérieurs / moyens	Ouvriers qualifiés ou non	Stagiaires / apprentis	Travailleurs indépendants	Total
<b>Fréquence</b>	656	2790	2434	2774	8654
<b>Pourcentage (%)</b>	7,58	32,24	28,13	32,05	100
<b>Cumulé (%)</b>	7,58	39,82	67,95	100	

Source : Calcul de l'auteur

En termes de fréquence, 2790 appartiennent à la catégorie des ouvriers qualifiés ou non, représentant 32,24% de l'échantillon total. Les travailleurs indépendants suivent avec 2774 individus (soit 32,05%), tandis que les stagiaires ou apprentis constituent 28,13%

(2434 individus). Enfin, les cadres supérieurs/moyens, bien qu'ils soient moins nombreux, représentent tout de même 7,58% de l'échantillon (656 individus). Près de 40% des individus de la base appartiennent aux catégories « cadres supérieurs/moyens » et « ouvriers qualifiés ou non », et que plus de 67% se concentrent dans les trois premières catégories.

**Tableau 7** : Catégorie socioprofessionnelle par sexe

	Cadres supérieurs / moyens (%)	Ouvriers qualifiés ou non (%)	Stagiaires / apprentis (%)	Travailleurs indépendants (%)	Total (%)
<b>Masculin</b>	8,8	39,3	27,9	24,0	100
<b>Féminin</b>	5,4	19,5	28,6	46,5	100
<b>Total</b>	7,6	32,2	28,1	32,1	100

Source : Calcul de l'auteur

Les données présentées montrent une répartition des différentes catégories professionnelles selon le sexe. Parmi les hommes, 8,8% occupent des postes de cadres supérieurs ou moyens, tandis que 39,3% sont des ouvriers qualifiés ou non, et 27,9% sont stagiaires ou apprentis. En revanche, une proportion significative de 24% est constituée de travailleurs indépendants. Du côté des femmes, on observe une représentation plus faible dans les postes de cadres (5,4%) et d'ouvriers qualifiés (19,5%). Cependant, les femmes ont une présence comparable en tant que stagiaires ou apprentis (28,6%) et une majorité parmi les travailleurs indépendants (46,5%).

En résumé, le tableau ci-dessus révèle des disparités dans l'accès aux postes à responsabilités entre les sexes, mais également une plus grande concentration de femmes dans la catégorie des travailleurs indépendants et les stagiaires, tandis que les hommes dominent la classe des cadres et d'ouvriers.

## 2. Présentation des résultats

**Suivant l'âge, les femmes sont plus ségréguées dans les classifications socioprofessionnelles « ouvriers qualifiés ou non » et « stagiaires/apprentis » qui, théoriquement emploient plus de personnes relativement par rapport aux catégories « cadres » et « indépendants ».** A âge égal, les femmes ont plus de chances d'appartenir à la catégorie des cadres et des travailleurs indépendants. Toutefois, elles ont moins de chances d'appartenir à la catégorie des ouvriers qualifiés ou non ou encore des stagiaires/apprentis.

Tous les coefficients ont des probabilités significatives sauf celui relatif aux travailleurs indépendants. Ce résultat traduit une plus forte difficulté à recruter des femmes, sachant que le statut de cadre est intrinsèquement lié à l'expérience acquise dans les deux catégories qui emploient le moins.

**Pour les non-célibataires, la catégorie « stagiaires/apprentis » semble être plus destinée aux hommes qu'aux femmes.** Les femmes ayant une situation autre que « célibataire » ont plus de chances que les hommes non-célibataires d'appartenir à la catégorie des cadres, plus de chances d'être dans le groupe des ouvriers et plus de chances d'exercer comme travailleurs indépendants. Cependant, elles ont moins de chances d'appartenir à la catégorie des stagiaires/apprentis. Une seule probabilité pour cette dernière catégorie est significative.

**Le milieu rural constitue un lieu plus favorable à la catégorie « travailleurs indépendants » chez les femmes que pour les hommes.** En milieu rural, les femmes ont moins de chances que les hommes d'appartenir à la catégorie des cadres ; moins de chances d'être dans la catégorie ouvriers mais également dans celle des « recrutées » comme stagiaires/apprentis. Toutefois, elles ont plus de chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs indépendants.

**La capitale Dakar reste plus favorable aux hommes pour devenir cadres comparés aux femmes.** Les femmes qui n'habitent pas à Dakar ont plus de chances d'appartenir à la catégorie cadres et plus de chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs indépendants, comparés aux hommes des autres régions. Toutefois, elles ont moins de chances d'appartenir au groupe des ouvriers et moins de chances d'être dans le groupe des stagiaires/apprentis. Toutes les probabilités sont significatives.

**Le diplôme ouvre plus de perspectives à la femme qu'à l'homme pour les catégories socioprofessionnelles « cadres » et « stagiaire/apprenti ».** Une femme qui détient au moins un diplôme a plus de chances d'appartenir à la catégorie des cadres et comme dans celle des stagiaires/apprentis comparés aux hommes dans les mêmes situations. Toutefois, elle a moins de chances d'être travailleurs indépendants de même que chez les ouvriers. Toutes les probabilités sont significatives.

**Le niveau d'instruction du père influence plus les femmes qui sont dans les catégories « stagiaires/apprentis » et « ouvriers qualifiés ».** Une femme a moins de chances d'appartenir à la catégorie des cadres, moins de chances de faire partie de la catégorie des stagiaires/apprentis et moins de chances d'être dans la catégorie des travailleurs indépendants comparativement à l'homme dont le père a au moins un niveau d'instruction. Cependant, elle a plus de chances d'appartenir à la catégorie des ouvriers que l'homme lorsque le père a au moins un niveau d'instruction. Les coefficients des catégories des cadres et celle des travailleurs indépendants ne sont pas significatifs.

**La catégorie socio-professionnelle du père serait un frein pour les femmes par rapport aux statuts de cadre et de travailleur indépendant.** Une femme dont le père appartient à la catégorie socioprofessionnelle des travailleurs indépendants a moins de chances d'être cadre, moins de chances d'être ouvrier qualifié et moins de chances d'appartenir à la catégorie des stagiaires/apprentis comparativement aux hommes dans la même situation. Toutefois, elle a plus de chance d'être travailleurs indépendants. Les probabilités sont significatives sauf celles des catégories des ouvriers et des stagiaires/apprentis.

**Le niveau d'instruction de la mère a plus une influence chez les femmes des catégories travailleurs indépendants et ouvriers que chez leurs homologues hommes.** Une femme dont la mère a un niveau d'instruction a plus de chances d'appartenir à la catégorie des cadres et plus de chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs indépendants comparativement aux hommes. Cependant, elle a moins de chance d'appartenir à la catégorie des ouvriers. Toutefois, les coefficients des catégories cadres et stagiaires/apprentis ne sont pas significatifs.

**Tableau 8 :** Probabilité d'appartenir à une catégorie socioprofessionnelle des femmes par rapport aux hommes

Variables explicatives	Femmes			
	Cadres supérieurs / moyens	Ouvriers qualifiés ou non	Stagiaires / apprentis	Travailleurs indépendants
Age de l'individu	5,87%***	5,26%***	-10,13%***	-10,12%
Situation matrimoniale de l'individu	1,2%	4,01%	-5,25%***	0,028%
Milieu de résidence de l'individu	-1,25%***	-9,12%***	-11,7%***	22,10%***

<b>Région</b>	0,6%***	-1,54%***	-1,1%*	2,04%***
<b>Diplôme de l'individu</b>	3,2%***	1,7%***	-2,6%***	-2,3%***
<b>Niveau d'instruction du père</b>	-0,041%	1,57%***	-0,88%*	-0,26%
<b>Catégorie socio-professionnelle du père</b>	-0,36%***	-0,27%	-0,44%	1,08%***
<b>Niveau d'instruction de la mère</b>	0,31%	-2,15%***	0,06%	1,79%***

**Source** : Calcul des auteurs

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

- Le statut de « **Cadres supérieurs / moyens** » pour la femme dépend positivement, à la fois, de l'âge, de la région et du diplôme. Cependant, il est négativement expliqué par le milieu de résidence et la catégorie socio-professionnelle du père. L'âge et le diplôme ont les impacts les plus forts.
- La catégorie « **Ouvriers qualifiés ou non** » s'explique par l'âge, le diplôme et le niveau d'instruction du père. Dans ce groupe, les femmes y sont désavantagées à cause de leur milieu de résidence, de leur région d'habitation et du niveau d'instruction de leur mère. Le milieu de résidence et l'âge expliquent le mieux ces situations.
- Chez les « **Stagiaires / apprentis** », toutes les variables significatives (âge, situation matrimoniale, milieu de résidence, région, diplôme, et niveau d'instruction du père) renforcent l'exclusion des femmes par rapport aux hommes. Le milieu de résidence et l'âge restent les principaux déterminants.
- Pour les « **Travailleurs indépendants** », le milieu de résidence, la catégorie socio-professionnelle du père et le niveau d'instruction de la mère jouent plus favorablement pour la femme que chez l'homme, alors que le diplôme reste un facteur explicatif de l'exclusion de la femme. Il est important de noter que le milieu de résidence et l'âge restent les principaux déterminants.

## **Conclusion et recommandations**

Cette étude dont l'objectif est d'analyser les déterminants de la ségrégation professionnelle, au Sénégal, est caractérisée dans son ensemble par des fortes disparités selon le sexe en dépit des initiatives mises en œuvre en faveur de l'égalité. Sur le marché

du travail, ces inégalités sont relevées au niveau de la participation des femmes, de l'insertion dans certains secteurs et de la position occupée.

Les résultats ont montré que la ségrégation professionnelle est une réalité au Sénégal dans la mesure où certains secteurs sont à dominance masculine et les postes hautement qualifiés tels que ceux destinés aux cadres et ouvriers qualifiés sont plus occupés par les hommes.

De plus, les facteurs sociodémographiques tels que l'âge, le milieu de résidence, le niveau d'éducation, le niveau d'instruction du père et de la mère sont pris en compte dans l'analyse concernant l'appartenance professionnelle de la femme.

**En définitive, chez les femmes, le milieu de résidence, la région et le diplôme restent les éléments les plus significatifs pour expliquer la catégorie socio-professionnelle comparée à celle des hommes, avec des intensités plus fortes pour le milieu de résidence et le diplôme. Ces trois (3) variables sont complétées par l'âge.**

Cependant, il convient de souligner que les résultats issus des données et de leur qualité de l'ajustement représentent les principales limites de cette étude. Cela peut découler de la composition de l'échantillon. En effet, certains sous-groupes ont des échantillons trop élevés par rapport à d'autres, malgré les efforts d'équilibrage. De plus, cela impacte les probabilités prédictives qui sont systématiquement très élevés ou très basses pour certains groupes. Il s'y ajoute comme autre limite, la non-utilisation du salaire comme variable explicative du fait de la forte présence de valeurs manquantes, alors que sa pertinence pour mesurer la ségrégation professionnelle est fortement relevée dans la littérature.

Au terme de cette étude, les recommandations suivantes sont formulées eu égard aux résultats obtenus : Dans ce sens, il s'agit de :

- **renforcer les initiatives en faveur de l'instruction des filles dans les niveaux supérieurs ;**
- **prioriser les initiatives en faveur des femmes du monde rural qui sont plus touchées par la ségrégation professionnelle ;**
- **renforcer les lois et réformes pour s'assurer de l'égalité des chances dans le milieu professionnel, notamment en termes de promotion et de valorisation salarial**

## Références bibliographiques

- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Ilr Review*, 30(2), 175-187.
- Baker, M., & Fortin, N. M. (2001). Occupational gender composition and wages in Canada, 1987–1988. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 34(2), 345-376.
- Banque mondiale (2011) : L'égalité des genres : un objectif fondamental et un atout pour l'économie – Rapport de la Banque mondiale
- Becker G.S. (1971), *The Economics of Discrimination* (2nd edition), University of Chicago Press, Chicago. DOI : 10.7208/chicago/9780226041049.001.0001
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 75(299), 493-517.
- Bielby, W. T., & Baron, J. N. (1986). Men and women at work: Sex segregation and statistical discrimination. *American journal of sociology*, 91(4), 759-799.
- Buchmann, C., & DiPrete, T. A. (2022). Educational assortative mating and gender segregation in the labor market. *American Sociological Review*.
- Buchanan, J., & L. L. T. (2022). Exploring the barriers to women's participation in male-dominated industries. *Gender, Work & Organization*.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge journal of economics*, 38(2), 459-477.
- Chang, H., & Lee, J. (2023). "Comparative analysis of age, residence, and gender in shaping occupational aspirations." *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Charles, M. (2023). Gender stereotypes and occupational aspirations: A cross-national analysis. *European Sociological Review*.
- Cockburn, A. & Olsent, P. D. (1991). Female-biased sex allocation in peregrine falcons and other raptors. *Behavioral Ecology and Sociobiology*, 28, 417-423.
- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2003). Individuals, jobs, and labor markets: The devaluation of women's work. *American Sociological Review*, 68(3), 443-463.
- Cohen, P., & Huffman, M. L. (2022). Gender segregation in the labor market: An analysis of trends and determinants. *Social Forces*.
- Cook C., Diamond R., Hall J., List J., Oyer P. (2018), "The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers", NBER Working Papers 24732, National Bureau of Economic Research, Inc
- Coudin, E., Aeberhardt, R., & Rathelot, R. (2017). The heterogeneity of ethnic employment gaps. *Journal of Population Economics*, 30, 307-337.
- Coudin, E., Maillard, S., & Tô, M. (2018). Family, firms and the gender wage gap in France (No. W18/01). IFS Working Papers.
- Coupié, T., & Epiphane, D. (2006). La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers: entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (93), 11-27.
- Coupié, T., Dupray, A., & Moullet, S. (2012). Ségrégation professionnelle et salaires en début de carrière: regard sur quelques professions. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (118), 37-59.
- Dares (2019), Rapport final d'évaluation de la Garantie Jeunes, 80 p. [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/1-rapport\\_final\\_corps\\_fev2018.docx.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/1-rapport_final_corps_fev2018.docx.pdf)
- Daune-Richard, A. M., & Mahon, R. (1998). La Suède: le modèle égalitaire en danger?. *Qui doit garder le jeune enfant? Mode d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, 203-226.
- De Ruijter, J. M., van Doorne-Huisjes, A., & Schippers, J. J. (2003). Size and Causes of the Occupational Gender Wage-gap in the Netherlands. *European Sociological Review*, 19(4), 345-360.
- Desai, S., & Waite, L. J. (1991). Women's employment during pregnancy and after the first birth: Occupational characteristics and work commitment. *American Sociological Review*, 551-566.
- Desrochers, F., & Couturier, E. L. (2019). Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Québec: L'impact de la ségrégation professionnelle du secteur public: rapport de recherche. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS).
- DiPrete, T. A., & Eirich, G. M. (2006). "Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments." *Annual Review of Sociology*.
- Dupont, A., & Martin, S. (2022). "Age, residence, and gender disparities in professional categories in France." *Sociology of Education*.

- England P. (1992), *Comparable Worth. Theory and Evidence*, New-York : Aldine.  
DOI : 10.4324/9781315080857
- England P. (2005b), "Gender Inequality in the Labour Markets: The Role of Motherhood and Segregation", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), p. 264- 288.
- England, P. (1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *Journal of human resources*, 358-370.
- England, P., Farkas, G., Kilbourne, B. S., & Dou, T. (1988). Explaining occupational sex segregation and wages: Findings from a model with fixed effects. *American Sociological Review*, 544-558.
- Filer, R. K. (1983). Sexual differences in earnings: The role of individual personalities and tastes. *Journal of Human Resources*, 82-99.
- Gaddis, I., & Klasen, S. (2014). Economic development, structural change, and women's labor force participation: A reexamination of the feminization U hypothesis. *Journal of population economics*, 27, 639-681.
- García, C., & López, M. (2023). The role of family policies in addressing gender segregation. *Journal of Family Issues*.
- Gornick, J. C., & Jacobs, J. A. (2022). Gender and occupational segregation: Evidence from the U.S. labor market. *Demography*.
- Gronau, R. (1977). Leisure, home production, and work--the theory of the allocation of time revisited. *Journal of political economy*, 85(6), 1099-1123.
- Guzmán P. et Guazha D. (2023). Ségrégation professionnelle des femmes professionnelles selon une perspective de genre en Équateur. *Estudios Sociológicos*, 41 (123). <https://doi.org/10.24201/es.2023v41n123.2272>
- Hansen, J., & Wahlberg, R. (2008). Occupational gender composition and the gender wage gap in Sweden. In *Work, earnings and other aspects of the employment relation* (pp. 353-369). Emerald Group Publishing Limited.
- Hansen, M., Wahlberg, M., & Madsen, P. T. (2008). Low-frequency components in harbor porpoise (*Phocoena phocoena*) clicks: communication signal, by-products, or artifacts?. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 124(6), 4059-4068.
- Harman, J. (2023). Écart de rémunération entre les sexes sur le marché du travail slovaque. *Ekonomické Rozhlady – Revue économique*, 52 (1). <https://doi.org/10.53465/er.2644-7185.2023.1.29-47>
- Irfan, M., Anwar, S., Akram, W., & Waqar, I. (2013). Occupational gender segregation and its determinants, an analysis of Pakistan labor force market. *American Journal of Educational Research*, 1(7), 221-224.
- Jansen, E., & de Lange, R. (2023). Occupational gender segregation in the Netherlands: Trends and policy implications. *Work, Employment and Society*.
- Kessler F. (1997), « Le droit communautaire et l'égalité de traitement entre hommes et femmes : l'approche du juriste », *Les Cahiers du Mage*, n° 3-4.
- Killingsworth M. R. (1987), "Heterogeneous preferences, compensating wage differentials, and comparable worth", *Quarterly Journal of Economics*, 102, pp. 727-742.  
DOI : 10.2307/1884278
- Klammer, U., Klenner, C., Lillemeier, S. et Heilmann, T. (2022). « Discrimination évaluative » : l'évaluation des emplois comme point mort dans l'analyse de l'écart salarial entre les sexes. *Kölner Journal de sociologie Et Psychologie sociale*, 74 (2). <https://doi.org/10.1007/s11577-022-00851-6>
- Klasen, S. (2016). Gender, institutions, and economic development: Findings and open research and policy issues (No. 211). Discussion Papers.
- Kleiner, M. M., & Krueger, A. B. (2013). "The prevalence and effects of occupational licensing." *NBER Working Paper Series*.
- Krahn, H., & Lowe, G. S. (2023). The impact of education on gender segregation in occupations. *Canadian Review of Sociology*.
- Lars Jonung, Bergman, U. Michael and Michael D. Bordo (1998). "Historical Evidence on Business Cycles: The International Experience," Photocopy, Lund University.
- Lemiere 1, S., & Silvera, R. (2010). Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes Résultats de comparaisons d'emplois. *La Revue de l'IRES*, (3), 63-92.
- Leskova, L., & Uhal, M. (2020). Les effets de la Covid-19 sur le marché du travail et la ségrégation entre les sexes en ce qui concerne l'aide aux professionnels travaillant dans le domaine des services sociaux. *Acta Missiologica*, 14 (2).
- Meurs, D., & Ponthieux, S. (2006). L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser?. *Économie et statistique*, 398(1), 99-129.
- Mincer, J., & Ofek, H. (1982). Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital. *Journal of human resources*, 3-24.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108.



- Morris, M., & Western, B. (2021). Gender, class, and the labor market: A comparative analysis. *Research in Social Stratification and Mobility*.
- Ñopo, H., Daza, N., & Ramos, J. (2011). Gender earnings gaps in the world.
- Petersen, T., & Saporta, I. (2004). The opportunity structure for discrimination. *American Journal of Sociology*, 109(4), 852-901.
- Pitts, M. (2009). "An analysis of the factors influencing the segregation of women in the workforce." *Industrial Relations Research Association*.
- Polachek, S. W. (1978). Sex differences in college major. *ILR Review*, 31(4), 498-508.
- Polachek, S. W. (1981). Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure. *The review of Economics and Statistics*, 60-69.
- Rosenfeld, R. A. (2021). The effects of workplace culture on gender segregation in industries. *Sociological Perspectives*.
- Ruijter, J. M., & Huffman, M. L. (2003). Gender composition effects in the Netherlands: a multilevel analysis of occupational wage inequality. *Social Science Research*, 32(2), 312-334.
- Santos, MH, Cerqueira, C., & Cruz, RV (2022). Asymétries de genre dans les syndicats portugais : le cas de la CGTP-IN. *Revue européenne d'études sur les femmes*, 29 (1). <https://doi.org/10.1177/1350506820979010>
- Silvera, R. (1996). Les discriminations salariales entre hommes et femmes, «toutes choses inégales par ailleurs». *Economies et sociétés* (Paris), 30(11-12), 199-216.
- Smith, J., & Jones, L. (2023). "The impact of parental education and residence on occupational outcomes: A gender perspective." *British Journal of Sociology*.
- Steinberg, R. J. (1990). Social construction of skill: Gender, power, and comparable worth. *Work and occupations*, 17(4), 449-482.
- Stier, H., & Yaish, M. (2014). Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach. *Work, employment and society*, 28(2), 225-246.
- Weber, M., & Schmitt, R. (2021). "Parental education and its influence on career choices among young women in Germany." *Journal of Vocational Behavior*.

## Annexes

- Catégorie socioprofessionnelle de l'individu et celle du père

Quelle était la catégorie socioprofessionnelle du père	Cadres supérieur/moyen	Ouvrier qualifié ou non	Stagiaire/apprenti	Travailleurs indépendants
	%	%	%	%
<b>Cadre supérieur</b>	38,6	37,6	10,9	12,9
<b>Cadre moyen</b>	31,5	45,1	16,5	7
<b>Ouvrier ou employé qualifié</b>	15,4	50	24,7	9,8
<b>Ouvrier ou employé simple</b>	6	46,2	37	10,8
<b>Manoeuvre</b>	5,7	34,1	45,5	14,8
<b>Stagiaire ou Apprenti rémunéré</b>	0	33,3	66,7	0
<b>Stagiaire ou Apprenti non rémunéré</b>	0	0	100	0
<b>Travailleur familial contribuant à une entreprise familiale</b>	5	15	11	69
<b>Travailleur pour compte propre</b>	7,4	32,6	25,8	34,2
<b>Patron/Employeur</b>	5,4	45,9	27	21,6
<b>Ne sait pas</b>	6,4	30,6	22,8	40,2

Source : Calcul des auteurs

- Catégorie socioprofessionnelle par groupe d'âge

group_age	Cadres supérieur/moyen	Ouvrier qualifié ou non	Stagiaire/apprenti	Travailleurs indépendants	Total
	%	%	%	%	%
<b>15 à 34 ans</b>	2,7	24,8	35,8	36,8	100
<b>35 à 64 ans</b>	14,9	44,0	16,7	24,4	100
<b>65 ans et plus</b>	18,6	34,0	12,8	34,6	100
<b>Total</b>	7,6	32,2	28,1	32,1	100

Source : Calcul des auteurs

- Catégorie socioprofessionnelle par situation matrimoniale

	Cadres supérieur/moyen	Ouvrier qualifié ou non	Stagiaire/apprenti	Travailleurs indépendants
<b>Célibataire</b>	2,3	25,2	41,1	31,3
<b>Marié(e) monogame</b>	13,1	41,3	17,4	28,3
<b>Marié(e) polygame</b>	9,2	27,5	14,4	49
<b>Union libre</b>	50	0	50	0
<b>Veuf(ve)</b>	3,8	23,6	24,8	47,8
<b>Divorcé(e)</b>	8,9	42,9	28,1	20,1
<b>Séparé(e)</b>	21,1	36,8	26,3	15,8

Source : Calcul des auteurs

- Cadre socioprofessionnelle par milieu de résidence

	Cadres supérieur/moyen	Ouvrier qualifié ou non		Stagiaire/apprenti	Travailleurs indépendants
Urbain	11,3	41,6		32,7	14,3
Rural	3	20,7		22,5	53,8
Total	7,6	32,2		28,1	32,1

Source : Calcul des auteurs

- Cadre socioprofessionnelle par région

	Cadres supérieur/moyen	Ouvrier qualifié ou non	Stagiaire/apprenti	Travailleurs indépendants
DAKAR	11,2	50,3	33	5,5
ZIGUINCHOR	10,1	44,9	30,3	14,6
DIOURBEL	4,8	28,7	39,7	26,8
SAINT-LOUIS	4,3	42,1	29,1	24,4
TAMBACOUNDA	6,2	36,6	30,8	26,3
KAOLACK	6,7	24,5	33,1	35,7
THIES	6,8	37,7	30,9	24,6
LOUGA	10,2	29,7	28	32
FATICK	7,3	26,8	20,8	45
KOLDA	10,4	18,8	24,1	46,6
MATAM	3,3	19,6	17,9	59,1
KAFFRINE	4,5	16,5	21,5	57,4
KEDOUGOU	11,2	30	30,8	28
SEDHIOU	6,2	17,7	15,1	61
Total	7,6	32,2	28,1	32,1

Source : Calcul des auteurs

- Catégorie socioprofessionnelle par diplôme

Diplôme le plus élevé	Cadres supérieur/moyen	Ouvrier qualifié ou non	Stagiaire/apprenti	Travailleurs indépendants
	%	%	%	%
Aucun	1,5	30,2	30,9	37,3
CEPE	2,4	37,5	30,3	29,7
BEPC	15,9	37,8	20,3	26
CAP	37,7	47,2	9,4	5,7
BT	50	33,3	0	16,7
BAC	40,9	36,5	17,1	5,5
DEUG, DUT, BTS	55,6	37,5	4,2	2,8
Licence	46,5	35,1	13,1	5,3
Maitrise	65,8	26	6,8	1,4
Master/DEA/DESS	68,5	24,7	5,5	1,4
Doctorat/Phd	84,2	5,3	5,3	5,3

Source : Calcul des auteurs

- Catégorie socioprofessionnelle de l'individu et niveau d'instruction du père

	Cadres supérieur/moyen	Ouvrier qualifié ou non	Stagiaire/apprenti	Travailleurs indépendants
Aucun	6,7	32,5	26,4	34,4
Primaire	12,6	43,8	28	15,7
Secondaire 1er cycle	18,1	44,4	27,4	10
Secondaire 2e cycle	24	43,2	21,6	11,2
Supérieur	35,9	42,6	14,4	7,2
Ne sait pas	7,4	33,8	23,5	35,2
Total	9,2	35	25,8	29,9

Source : Calcul des auteurs

## Validation du modèle

### ▪ Test de Wald

La règle de décision dépend de la valeur de p. Si la p-valeur est inférieure à 5%, on rejette l'hypothèse nulle, ce qui indique que le coefficient est statistiquement significatif, c'est-à-dire qu'il a un effet significatif sur la variable dépendante.

Les résultats du test de Wald :  $\chi^2(45) = 1106,32$  et  $\text{Prob} > \chi^2 = 0,0000$ .

### ▪ Tableau des contingences

Le tableau de contingence présente la distribution des observations à travers les catégories socioprofessionnelles en lignes et les classes prédictives en colonnes.

**Tableau 9** : Tableau de contingence

CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	pred_class				Total
	1	2	3	4	
"Cadres supérieurs/moyens"	208	167	14	11	400
	52,00	41,75	3,50	2,75	100,00
"Ouvriers qualifiés ou non"	79	822	252	172	1325
	5,96	62,04	19,02	12,98	100,00
"Stagiaires/apprentis"	14	217	478	250	959
	1,46	22,63	49,84	26,07	100,00
"Travailleurs indépendants"	12	184	139	1061	1396
	0,86	13,18	9,96	76,00	100,00
<b>Total</b>	313	1390	883	1494	4080
	7,67	34,07	21,64	36,62	100,00

Source : Calcul des auteurs

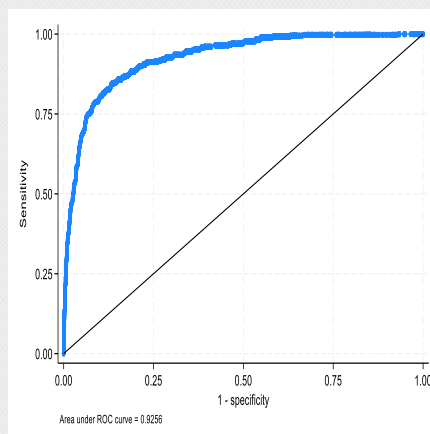
Le tableau montre que, pour chaque catégorie socioprofessionnelle, les observations ne sont pas toutes bien classées dans leur classe prédite correspondante : 52% des observations de la catégorie 1 ; 62,04% de la catégorie 2 ; 49,84% de la catégorie 3 et 76% de la catégorie 4 sont correctement prédites. La catégorie socioprofessionnelle 4 est la mieux prédite, avec 76% de ses observations correctement classées dans la classe 4. Ce qui est positif et suggère que le modèle parvient à bien distinguer cette catégorie des autres. Toutefois, les faibles prédictions peuvent s'expliquer par un chevauchement important des caractéristiques entre ces groupes ou encore de la taille importante de l'échantillon de la modalité 4 comparativement aux autres modalités.

- **Courbe de Receiver Operating Characteristic (ROC)**

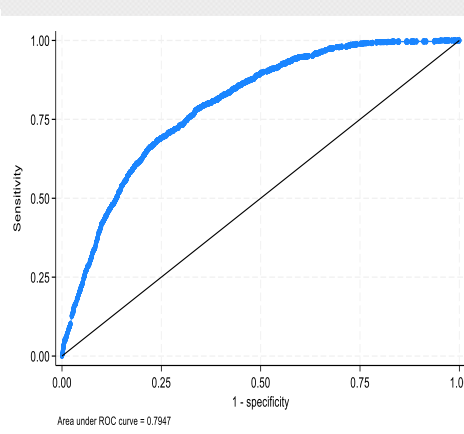
L'analyse de la courbe ROC montre qu'elle est au-dessus de la diagonale pour toutes les catégories. Le modèle a une bonne capacité à distinguer entre les classes positives et négatives. En ce qui concerne la performance du modèle, les modalités 1 et 3 ont enregistré les meilleures performances comparativement aux modalités 2 et 4.

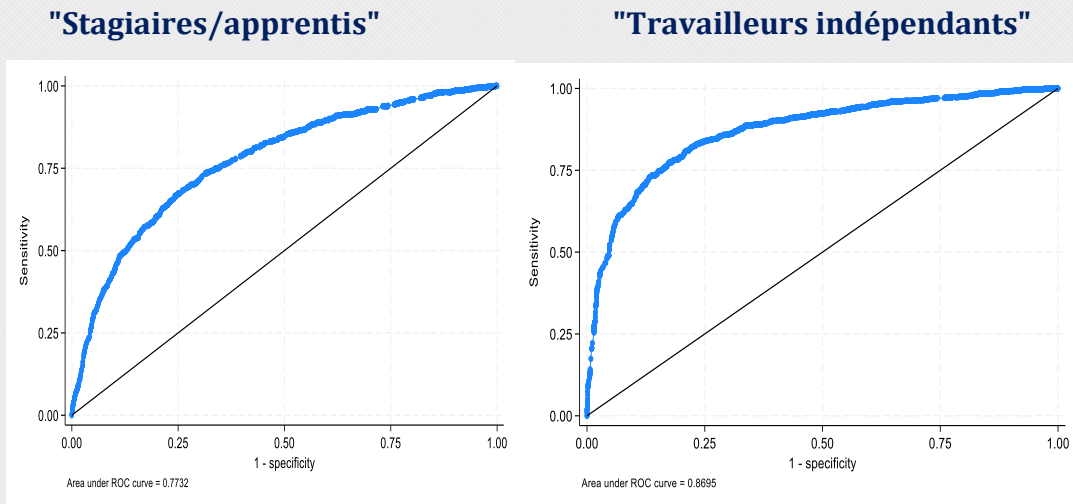
L'analyse montre aussi que la catégorie socio-professionnelle 1 a une AUC de 0,93, cela signifie que le modèle a 93% de chances de classer correctement un positif par rapport à un négatif, ce qui est généralement considéré comme une bonne performance. Les catégories socio-professionnelles 4 (AUC de 0,87), 2 (AUC de 0,79) et 3 (AUC de 0,77) présentent généralement une bonne performance.

**"Cadres supérieurs/moyens"**



**"Ouvriers qualifiés ou non"**





- **Test Hosmer-Lemeshow**

Les résultats du test de Hosmer-Lemeshow indiquent un **Chi-square** très élevé (2.626e+08) avec un **p-value** de 0.000.

**Hypothèse nulle (H0)** : Le modèle est bien ajusté, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de différence significative entre les valeurs observées et les valeurs prédites.

**Hypothèse alternative (H1)** : Le modèle n'est pas bien ajusté, c'est-à-dire qu'il y a une différence significative entre les valeurs observées et les valeurs prédites.

Les résultats montrent que le modèle ne s'ajuste pas bien aux données, même après avoir effectué des tests de robustesse en supprimant à tour de rôle les variables explicatives. Il existe une différence significative entre les valeurs observées et prédites. On rejette H0.