



Munich Personal RePEc Archive

Gender pay gaps in Cameroonian firms

Miamo Wendji, Clovis and Kouhomou, Clemence Zite

Université de Dschang

10 May 2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/100286/>
MPRA Paper No. 100286, posted 11 May 2020 01:56 UTC

Les écarts salariaux de genre dans les entreprises au Cameroun

MIAMO WENDJI Clovis

Université de Dschang

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

Email: c_miamo_w@yahoo.fr.

Téléphone (Cel.): (237) 6 99 32 97 06

KOUHOMOU Clemence Zite

Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, Université de Dschang (Cameroun)

Email : ckouhomou@yahoo.com.

Tel : (+237) 6 99 14 00 89

Résumé : l'objectif de cette étude est d'analyser la contribution des politiques salariales des entreprises à l'écart de rémunération de genre au Cameroun. Une revue critique de la littérature développée à cet effet montre que, ce phénomène est à la fois compensatoire et discriminatoire. L'analyse empirique du phénomène a mis à contribution les données de l'enquête réalisée en 2014 avec l'appui du CRDI sur la performance des entreprises en ASS et l'extension de la décomposition de Juhn et al. (1991) effectuée par Meng (2004) pour de modèles tenant en compte les spécificités du lieu de travail. Les résultats montrent que les politiques de l'entreprise réduisent la rentabilité des caractéristiques productives tout en rendant la discrimination moins sensible. L'effet de la discrimination s'estompe au fur et à mesure que l'on gravit l'échelle salariale. L'écart salarial de genre estimé à 0,0937 est principalement lié à la distribution des caractéristiques productives et aux effets spécifiques à l'entreprise. Nos résultats suggèrent par conséquent de mettre en place des politiques propices à l'orientation des femmes dans des emplois donnant lieu à de perspectives de carrières.

Mots clés : inégalité salariale de genre, entreprises, discrimination, hétérogénéité inobservée.

Abstract : This study aims to analyze the contribution of firm wage policies to the gender pay gap in Cameroon. A critical review of the literature developed for this purpose shows that this phenomenon is both compensatory and discriminatory. The empirical analysis of the phenomenon made use of data from the survey carried out in 2014 with IDRC support on the performance of firms in SSA and the extension of the decomposition of Juhn et al. (1991) by Meng (2004) for models taking into account the specificities of the workplace. The results show that firm policies reduce the rentability of productive characteristics while making discrimination less sensitive. The effect of discrimination fades as you move up the salary range. The estimated gender pay gap of 0.0937 is mainly related to the distribution of productive characteristics and to firm-specific effects. Our results therefore suggest that policies should be put in place to encourage women to move to jobs that lead to career prospects.

Keywords: gender wage inequality, Firms, discrimination, unobserved heterogeneity.

1. Introduction

Les écarts salariaux de genre meublent le quotidien de bon nombre d'économies, qu'elles soient développées ou en développement. Ils sont le plus souvent marqués par une faible rémunération des femmes par rapport aux hommes (Blau et Kahn, 2000 ; Bonjour et Gerfin, 2001 et Goldin, 2008) ; bien qu'il existe des exceptions à l'observation générale avec Glick et Sahn (1997) qui fournissent des évidences que les femmes sont mieux rémunérées dans le secteur privé en Guinée-Conakry.

Pourtant, plusieurs mesures sont prises dans le but de réduire un tel phénomène. La définition du cadre légal constitue le premier apport de la communauté internationale. En effet, pour pallier à ce problème, le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est reconnu par l'OIT dès 1919 comme un élément clé de la justice sociale. Ainsi, suite à la Conférence générale de l'OIT, convoquée à Genève en juin 1951, ce droit est adopté comme principe de la convention n° 100. La convention n° 111 de l'OIT est étroitement liée à la convention n° 100 dans la mesure où elle interdit toute forme de discrimination fondée sur divers motifs, dont le sexe en matière d'emploi ou de profession¹ (Oelz et al, 2013).

Afin de permettre un développement plus inclusif, l'objectif d'atteinte de l'égalité de genre préfigure également plusieurs documents de politiques de développement. Elle constitue d'une part le troisième OMD et le cinquième objectif de l'actuel ODD des nations unies. D'autre part, les politiques nationales de réduction de la pauvreté et de croissance tel les DSRP et les DSCE sont des politiques plus inclusives en ce qui concerne les femmes, et les programmes nationales de genre sont également définis à travers les DPNG.

En dépit de tous ces efforts, les différences de salaires de genre persistent (Blau et Kahn, 2000 ; Hara, 2016). Ces différences puisent leur source dans les différences de productivité du travail entre hommes et femmes et la discrimination du marché à l'égard des femmes (Meng, 2004). L'évolution littéraire d'après Card et al. (2015) permet également de comprendre qu'à productivités similaires, les employés peuvent faire face à différent processus d'appariement ou de négociation salariale sur le marché du travail.

Depuis Becker (1957) et en raison de la prolifération des données microéconomiques, l'étude des écarts de salaires de genre a conquis le cœur des travaux de recherches sur le marché du travail. En particulier, la technique de décomposition telle que mise au point par Blinder (1973) et Oaxaca (1973) a souvent été appliquée afin d'évaluer la productivité des individus et de comparer les salaires des hommes et des femmes ayant des productivités similaires. Cette technique a rendu possible l'appréhension à la fois de l'effet compensation et de l'effet discrimination des écarts de salaires entre deux groupes d'individus. Toutefois, la vaste littérature empirique sur les différentiels de salaires de genre expose une divergence de résultats qui est liée aux différences de méthodologies, de pays et de périodes, mais aussi de données.

Au plan méthodologique, les divergences émanent de la correction des biais de sélectivité, d'endogenité, d'hétérogénéité, de la sensibilité des estimateurs au groupe de référence « index number » et de la sensibilité des estimateurs à la distribution de revenu. Le problème du biais de sélection a été abordé par plusieurs auteurs depuis le travail de référence concernant la correction du biais de sélection d'Heckman (1979) qui a valu à l'auteur le prix Nobel en 2000. Cette correction permet d'appréhender d'une part l'effet de l'accès au marché du travail, d'autre part l'effet de la structure professionnelle (Neuman et Oaxaca, 2004 ; Bourguignon et al, 2007). Pourtant, certaines études reposent essentiellement sur des

¹ Plusieurs autres conventions contribuant à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ont été modifiées ou adoptées par l'OIT pendant la période des deux guerres à l'instar de la Convention n°26 sur les méthodes de fixation des salaires minima 1928 et de la Convention n°89 sur le travail de nuit des femmes révisée en 1948 par rapport à celui de 1919.

estimations sans correction de sélectivité (Appleton et al, 1999 ; Nordman et al, 2009), pour éviter la difficulté liée au choix des instruments appropriés pour identifier cette sélection.

Le débat au sujet de la correction ou de la non correction du biais de sélection oppose deux types de données généralement mobilisés dans l'analyse de l'écart salarial de genre : les données de ménages et les données appariées employés-employeurs. Alors qu'il est théoriquement possible de corriger le biais de sélection dans les données de ménages présentant des informations sur le travail et les gains individuels, ceci ne s'avère guère possible avec les données appariées (Nordman et Wolff, 2010). Cependant, ces dernières permettent d'intégrer dans les analyses le contexte de l'entreprise dans lequel se concrétisent les relations professionnelles. Plus particulièrement, de telles données permettent généralement de contrôler les caractéristiques du lieu de travail qui ont souvent des implications importantes sur les salaires et l'inégalité salariale (Meng, 2004). L'interaction des individus avec leurs entreprises permet de mesurer la rentabilité des caractéristiques non observables des employées qui constituent certains éléments sur lesquels l'employeur fixe la prime salariale.

En absence des données appariées des études ont pris en compte l'effet de l'hétérogénéité individuelle non observée sur l'écart salarial de genre. En fixant principalement leur analyse sur les données de panel, les résultats prouvent que l'hétérogénéité individuelle non observée contribue à l'explication du niveau de salaire (Mincer et Polachek, 1978 ; Kim et Polachek, 1994). Elle contribue en particulier à la réduction significative du gap salarial de genre, encore plus de la part non expliquée (Kim et Polachek, 1994).

Ces analyses ont été complétées par celles prenant en considération l'hétérogénéité non observée des entreprises. La prise en compte de l'hétérogénéité non observée des entreprises dans les régressions salariales contribue sensiblement à la réduction de l'ampleur de l'écart salarial de genre, principalement à son explication (Abowd et al, 1999 ; Meng, 2004 ; Nordman et Wolff, 2010). Les résultats suggèrent dans leur grande majorité que les entreprises jouent un rôle important dans l'explication des variations des salaires des individus. Bien plus, les politiques salariales des entreprises sont associées à une réduction significative des écarts salariaux de genre (Meng, 2004 ; Nordman et Wolff, 2010). Cette réduction est attachée à la forte compétition et à la facilité à évaluer la productivité individuelle dans les entreprises.

Le présent papier s'inscrit à la suite de cette dernière vague d'analyses pour fournir de nouvelles évidences empiriques sur l'ampleur de l'écart salarial de genre au Cameroun. En effet, la persistance des inégalités de genre reste un problème majeur dans ce pays. La comparaison internationale du World Economic Forum (2017) le classe 87^{ième} sur 144 pays considérés. Cette position est expliquée en partie par le fait qu'environ 87,9 femmes sur 100 hommes sont actives sur le marché du travail et, dans des emplois similaires, une femme gagne en moyenne 66,9 % du salaire d'un homme.

Le cadre empirique camerounais appréhende cet écart salarial de genre généralement par l'hétérogénéité observée du marché du travail. Ainsi, les travaux qui se sont penchés sur le phénomène (Ekamena, 2014 ; Ningaye et Talla, 2014 ; Baye et al, 2016), établissent le rôle de la diversité du marché du travail sur les écarts salariaux de genre. Alors que pour Ekamena (2014), la différence de salaire moyenne est beaucoup plus expliquée par la ségrégation professionnelle, Ningaye et Talla (2014), mettent en évidence une différence plus prononcée dans le secteur informel comparé au secteur formel. L'étude de Baye et al. (2016) quant à elle dévoile un planché collant et un accroissement de la différence entre 2005 et 2010. Pourtant, bien que la contribution du lieu du travail soit non négligeable, cet aspect n'a jamais été questionné au niveau de l'entreprise qui fixe en grande majorité les politiques d'emplois et de salaires. Ainsi, ce travail a pour objectif d'analyser l'effet des politiques salariales des entreprises sur l'écart de rémunération de genre et de caractériser les entreprises contribuant à cet effet observé.

Ce travail est organisé comme suit. En plus de la section introductive, la section 2 suivante traite le cadre théorique et la revue des travaux empiriques. La section 3 présente la méthodologie et les données. La section 4 quant à elle analyse la contribution des primes spécifiques aux entreprises aux différences salariales de genre et examine les caractéristiques des entreprises qui octroient une prime salariale différente aux hommes et aux femmes. La dernière section s'occupe enfin de la conclusion et des perspectives de recherches.

2. Revue de la littérature

2.1. Cadre théorique

Les inégalités expriment l'accès différencié à des biens économiques et sociaux importants en raison de la stratification de la société humaine. Lorsque ceux-ci s'observent sur une distribution de gains ou de salaires, les inégalités renvoient à des niveaux différents de salaires. Ces inégalités sur le marché du travail trouvent leur fondement dans deux grands courants théoriques. D'une part, la différence salariale compensatoire explique les inégalités salariales de genre par les différences de productivités, l'hétérogénéité des individus dans le processus d'optimisation au sein du ménage et l'hétérogénéité des institutions du marché du travail. D'autre part, la différence salariale discriminatoire est liée aux préférences discriminatoires ou à l'asymétrie d'informations concernant les capacités productives, et peuvent donner naissance à la ségrégation. Toutefois, Card et al. (2015), associent à ces facteurs les ressources individuelles spécifiques qui sont à l'origine des différences d'appariement et de négociations salariales sur le marché du travail.

En tant que différences de productivité, les écarts de salaires ont fait l'objet de l'œuvre fondateur de la théorie du capital humain de Becker (1964), Prix Nobel de l'an 1992². A travers cet ouvrage, la dotation en capital humain constitue non seulement le principal déterminant du salaire, mais aussi celui du type d'emploi. Son accumulation en quantité et en qualité entraîne l'augmentation de la productivité et des revenus des individus. Puisque ces individus investissent³ en fonction de leurs rendements monétaires et non monétaires futur (Becker, 1993), les différences de revenus de genre sont donc attribuables aux différentiels de productivité.

En effet, les travailleurs étant des agents économiques rationnels, ils optimisent leur position sur le marché du travail en fonction de leurs caractéristiques personnelles, leurs contraintes et leurs préférences (Polachek, 1981). Par conséquent, les femmes sont parfois tentées de moins s'engager dans l'acquisition de l'éducation ou de s'orienter vers des formations moins difficiles et des métiers qui peuvent réduire au minimum l'usure de compétence en cas d'absence prolongée du service du fait de leurs responsabilités familiales. Les hommes par contre s'orientent vers des métiers et des secteurs où le niveau de productivité et de responsabilité est élevé et s'investissent plus dans leur carrière professionnelle.

Cette hétérogénéité des hommes et des femmes constitue une approche du processus d'optimisation au sein du ménage. S'il revient à Mincer (1962) d'être l'un des pionniers dans la perception du comportement d'offre de main d'œuvre des femmes mariés comme étant la résultante d'un certain nombre influences telles que leurs gains potentiels, les gains de leurs maris, le nombre d'enfants et d'autres caractéristiques familiales, c'est à Becker (1981 ; 1991) que nous devons la formalisation des comportements microéconomiques de la famille. Dans cette formalisation, on relève la spécialisation des femmes aux activités domestiques et celle des hommes aux activités marchandes, créant par conséquent des inégalités d'opportunités d'emploi et de salaire sur le marché du travail.

² Becker a reçu le prix Nobel en 1992 « pour avoir étendu le domaine de l'analyse microéconomique à un large éventail de comportements et d'interactions humaines, y compris les comportements non marchands ».

³ Le capital humain constitue ainsi un ensemble de compétences et de connaissances intrinsèquement liées à chaque individu, et qui n'est transmissible que par le processus de formation.

Des inégalités d'opportunités d'emploi entre les hommes et les femmes subsistent du fait qu'ils n'ont pas accès aux mêmes segments du marché du travail. L'étude de Doeringer et Piore (1971) s'est penchée sur la dualité du marché du travail. Elle suppose l'existence de deux marchés du travail hétérogènes dans un système économique, dans lesquels les conditions institutionnelles ne favorisent pas la migration des ouvriers entre les marchés. Le secteur primaire tend à faire partie du marché du travail intérieur d'une société, dans lequel les travaux sont équipés d'un meilleur salaire, de bonnes conditions de travail, d'une stabilité du travail, d'une sécurité et des chances de promotion. Le marché secondaire, quant à lui, offre des traits moins attrayants dans les paiements, la promotion et la formation que le marché primaire. Du fait de leurs caractéristiques, les femmes constituent des candidates potentielles pour le marché secondaire.

L'évolution dans la littérature depuis la théorie de Becker (1957) permet également de prendre en compte les différences de prix du marché entre les individus de caractéristiques égales. Cet aspect est largement popularisé sous le vocable "discrimination" (Becker, 1957 ; Phelps, 1972 ; Bergmann, 1974). La discrimination salariale peut relever d'une part des préférences discriminatoires des agents économiques (employeurs, collègues masculins et les consommateurs) envers les femmes (Becker, 1957); et d'autre part de l'asymétrie d'informations concernant les capacités productives, situation dans laquelle les pratiques discriminatoires sont fondées sur les écarts de performance entre groupes (Phelps, 1972). Ces différentes discriminations peuvent concourir à la ségrégation professionnelle (Bergmann, 1974) ou au phénomène de plafond de verre et/ou de planché collant.

Une littérature récente relève également la nécessité de prendre en considération la politique d'appariement et de négociation salariale au niveau de l'entreprise comme facteurs supplémentaires de distribution salariale (Abowd et al, 1999, Card et al, 2015). En effet, l'appariement reste spécifique au genre dans la mesure où les entreprises attribuant des salaires élevés aux employés ont tendance à embaucher peu de femmes et que cette différence est à l'origine d'une certaine fraction des écarts salariaux de genre (Bayard et al, 2003). En ce qui concerne les négociations salariales, les femmes et les hommes présentent des caractéristiques spécifiques. Les hommes présentent une forte propension à négocier leur condition de travail et leur salaire, la négociation constitue pour eux un défi de tous les jours alors que pour des femmes, ces sont des événements peu communs, elles sont averses à la négociation (Babcock et Laschever, 2003). Ces particularités qui émergent de leurs motivations et intérêts divergents peuvent être à l'origine d'une certaine fraction de l'écart salarial.

2.2.Cadre empirique

Le cadre théorique précédent a permis de documenter le phénomène à travers plusieurs études. Ces études permettent d'entrevoir le fait que l'écart salarial de genre est un phénomène présent dans bon nombre d'économies, qu'elle soit développée ou en développement et que son niveau et les facteurs contribuant à un tel phénomène varient selon les secteurs d'occupation, dans le temps et le long de la distribution des salaires.

A l'exception de Glick et Sahn (1997) qui montrent qu'en Guinée-Conakry les femmes gagnent plus que les hommes dans le secteur privé, la grande majorité des études fournissent un écart salarial en faveur des hommes. En effet, alors que Glick et Sahn (1997) estime à 45% et 25% les écarts salariaux de genre dus aux différences de caractéristiques dans les emplois personnels et dans le secteur public en Guinée-Conakry, dans le secteur privé, les femmes gagnent plus que les hommes. Appleton et al. (1999) par contre mettent en évidence un secteur public moins discriminant en Ouganda et en Côte d'Ivoire et concluent que l'amplitude des écarts salariaux de genre est propre au pays et aux secteurs d'activités.

Plusieurs études ont montré la convergence ce gap salarial dans le temps. Toutefois, il reste large et persistant dans plusieurs pays. Les travaux de Blau et Kahn (2000) s'inscrivent

dans ce cadre et expliquent la transition du processus d'écart salarial par les facteurs spécifiques au genre. Les auteurs observent une convergence substantielle du ratio de salaire de genre entre 1978 et 1999. En cette période, le salaire hebdomadaire des femmes exerçant à plein temps est passé de 61% à 76,5% du salaire des hommes, ce ratio paraît stable dans les années 1990. Par ailleurs, la ségrégation, qu'elle soit horizontale ou verticale, constitue également une force du marché du travail qui contribue à la persistance des inégalités de revenu (Newell et Reilly 2001). En effet, la ségrégation professionnelle joue un rôle très important dans le maintien des écarts de salaire dans les emplois hautement féminisés qui paraissent généralement sous rémunérés (Treiman et Hartmann, 1981). Dans cette perspective, s'inscrit également les travaux de Sabir et Aftab (2007) au Pakistan qui montrent que, malgré le processus de transition de l'économie qui a entraîné une forte convergence des femmes vers le marché du travail, l'écart salarial s'est accru entre 1996 et 2006. En ce qui concerne les non agriculteurs œuvrant de leur propre chef, le gap est très élevé et se réduit entre 2001 et 2005 (Nordman et al, 2009).

Ces écarts salariaux ainsi que les différents facteurs contribuant à un tel état sont peu susceptibles de rester constant le long de la distribution des salaires. L'analyse de Bonjour et Gerfin (2001) de l'écart salarial de genre dans le groupe des travailleurs à plein temps en Suisse montre que l'écart salarial est constant le long de la distribution des salaires. Toutefois, la partie inexpliquée se réduit le long de la distribution même si elle reste relativement importante pour les niveaux d'éducation les plus élevés et les plus bas. Un résultat également prouvé par Landmesser (2016) en Pologne, exprimant ainsi une plus grande égalité dans les emplois bien rémunérés. Pour De la Rica et al. (2008), un effet de plafond est observé pour le groupe d'employés hautement qualifiés, tandis que chez les peu scolarisés le plancher collant se dessine. Ceci exprime un accroissement de l'écart salarial de genre le long de la distribution des salaires.

La distribution des écarts salariaux de genre est hétérogène, en ce sens que son niveau et les facteurs la caractérisant évoluent différemment dans divers segments du marché du travail. C'est dans ce sens que le cadre empirique camerounais appréhende ce phénomène généralement par l'hétérogénéité observée du marché du travail. Ainsi, les travaux qui se sont penchés sur le phénomène (Ekamena, 2014 ; Ningaye et Talla, 2014 ; Baye et al, 2016), établissent le rôle de la diversité du marché du travail sur les écarts salariaux de genre. Alors que pour Ekamena (2014), la différence de salaire moyenne est beaucoup plus expliquée par la ségrégation professionnelle, Ningaye et Talla (2014), mettent en évidence une différence plus prononcée dans le secteur informel comparé au secteur formel. L'étude de Baye et al. (2016) quant à elle dévoile un plancher collant et un accroissement de la différence entre 2005 et 2010.

Pourtant, un consensus se dégage de la littérature internationale spécifiant également l'hétérogénéité inobservée du lieu de travail comme facteurs contribuant à l'écart salarial de genre. En effet, l'utilisation des données appariées employeur/employés afin d'estimer les modèles à effets fixes, permet de contrôler à la fois l'hétérogénéité observée et inobservée du lieu de travail (Abowd et al, 1999 ; Meng, 2004 ; Nordman et Wolff, 2010). L'hétérogénéité inobservée du lieu de travail contribue à la réduction de l'écart salarial de genre (Meng, 2004 ; Nordman et Wolff, 2010). Ces facteurs d'hétérogénéité inobservée sont principalement le processus de négociation et d'appariement des employés. L'étude de Card et al. (2015) montrent que 20% de l'écart salarial de genre est expliqué par la prime salariale d'entreprise dont 15% est lié à l'appariement des employés et 5% au processus de négociation. C'est à la suite de ces derniers travaux que nous allons inscrire le nôtre pour analyser l'effet des politiques salariales des entreprises sur l'écart de rémunération de genre et de caractériser les entreprises contribuant à cet effet observé.

3. Méthodologie

3.1. Décomposition de l'écart salarial de genre

Dans le lieu de travail, les employés, en plus d'avoir des caractéristiques propres à chacun d'eux, bénéficient également de conditions communes de travail, qui ne sont pas toujours identifiables mais peuvent influencer leur niveau de salaire. A cet effet, nos analyses économétriques seront liées aux modèles multiniveaux qui traitent de telle structure de données puisqu'ils prennent en considération l'hétérogénéité à la fois observée et inobservée du lieu de travail. Compte tenu de la nature de ces effets qui impliquent une corrélation potentielle entre l'effet individuel et les variables explicatives du modèle, nous mobiliserons les modèles à effets fixes suivants :

$$\ln W_{ij}^f = \beta^f X_{ij}^f + \gamma_j^f + \varepsilon_{ij}^f \quad (1)$$

$$\ln W_{ij}^m = \beta^m X_{ij}^m + \gamma_j^m + \varepsilon_{ij}^m \quad (2)$$

Où $\exists i$ ou $j \mid \text{cov}(X_{ij}, \gamma_j | X) \neq 0$, γ désigne le résidu spécifique de l'entreprise, $i = 1, 2, 3, \dots, N$ est l'indices de l'individu, $\ln W_i$ est le logarithme du salaire horaire, X_i l'ensemble des variables explicatives du modèle, ε_{ij} est la composante homoscedastique du terme d'erreur qui est variable entre les individus et les entreprises.

Les estimateurs du salaire horaire des femmes et des hommes sont respectivement obtenus par : $\ln \widehat{W}^f = \hat{\beta}^f X^f + \hat{\gamma}^f$ et $\ln \widehat{W}^m = \hat{\beta}^m X^m + \hat{\gamma}^m$. Ces estimateurs peuvent être obtenus directement par les MCO tout en spécifiant les variables dichotomiques indiquant les groupes ou par une transformation « within ». Ainsi, nous pourrions quantifier les différences de salaire de genre tout en tenant compte des « effets de contexte » liés aux entreprises et surtout, d'étudier dans quelle mesure ces différences demeurent, une fois prise en considération la composition de la main d'œuvre.

L'approche de décomposition développée séparément par Blinder (1973) et Oaxaca (1973) constitue une approche très importante dans la décomposition de la différence de revenu entre groupes. Elle permet en particulier de déterminer l'effet prix et l'effet caractéristique de l'écart salarial de genre. Toutefois, la quantification de ces divers effets reste liée à toutes les variables prises en compte dans le modèle, créant ainsi des difficultés pour toute tentative de décomposition liée aux résidus (Meng, 2004). Pour cette raison, Meng (2004) propose une procédure de décomposition permettant de mettre en œuvre le rôle de l'entreprise dans la détermination de l'écart salarial de genre. Son approche est guidée par la décomposition distributive de Juhn et al. (1991) qui permet de prendre en compte les caractéristiques individuelles observables et non observables (résiduelles), de mieux aborder les problèmes de spécification économétrique⁴ qui affectent principalement la structure du terme d'erreur dans l'équation de salaire.

Cette conception permet bien de prendre en compte la contribution de l'hétérogénéité des entreprises qui est liée au fait que les caractéristiques des entreprises pourraient influencer différemment les salaires des hommes et des femmes. La mise en œuvre des estimateurs à effets fixes dans lesquelles les effets fixes d'entreprises sont interprétés comme des primes spécifiques à l'entreprise permet de quantifier le rôle des entreprises dans la réduction ou l'élargissement du salaire. Cette approche permet également d'évaluer efficacement les paramètres d'intérêt pour l'utilisation des données appariées. Ainsi, l'écart salarial de genre peut être décomposé comme suit :

$$\ln \widehat{W}^m - \ln \widehat{W}^f = (X^m - X^f) \hat{\beta}^m + (\hat{\beta}^m - \hat{\beta}^f) X^m + (\hat{\gamma}^m - \hat{\gamma}^f) \quad (3)$$

Cette différence de rémunération totale est expliquée respectivement par les différences de caractéristiques personnelles, les différences dans les rendements de ces caractéristiques individuelles et la différence entre la prime perçue dans l'entreprise par les employés masculins

⁴ Endogénéité, la sélectivité et l'hétérogénéité

et féminins. La mise en œuvre de cette approche nous permettra de déterminer si les effets spécifiques à l'entreprise contribuent à la réduction ou à l'élargissement de l'écart salarial de genre au Cameroun. Pour ce, leurs estimations sont rendu possibles dans les entreprises ayant chacune au moins deux employés dont une femme et un homme.

Il est très important de déterminer l'effet des spécificités des entreprises sur l'écart salarial de genre. Aussi, l'appréhension de cet effet permet également de mettre en évidence les caractéristiques des entreprises qui affectent la discrimination. L'approche de modélisation linéaire hiérarchique de Bryk et Raudenbush (1992) est adoptée pour ce contexte. Cette approche implique deux étapes séquentielles.

Tout d'abord, les équations (1) et (2) sont estimées à l'aide du modèle à effets fixes. Les effets spécifiques sont récupérés pour chaque entreprise à la fois pour des modèles de régressions masculine et féminine. A l'aide de ces effets, il est possible d'expliquer ce qui contribue à une différenciation des primes entre les hommes et les femmes dans les entreprises. Ainsi, l'équation suivante est estimée :

$$\hat{\gamma}_j^m - \hat{\gamma}_j^f = \delta FC_j + v_j \quad (4)$$

Où $\hat{\gamma}_j^m$ et $\hat{\gamma}_j^f$ représentent les effets spécifiques aux entreprises obtenus précédemment, FC_j les caractéristiques des entreprises, δ les paramètres à estimer et v_j le terme d'erreur.

3.2. Source de données et caractéristique de l'échantillon

Les données utilisées dans le cadre de ces analyses sont issues du projet sur la performance des entreprises en Afrique Subsaharienne (ASS). Cette enquête a été réalisée de Janvier à Mars 2014 au Cameroun avec l'appui du CRDI. L'étude sur les déterminants de la performance des entreprises en ASS s'inscrit dans deux axes du projet du CRDI visant à favoriser la croissance pour des emplois décent et l'amélioration du cadre de l'entreprise, de l'entrepreneuriat et de l'innovation.

Cette enquête s'est appuyée sur le répertoire des entreprises issues du Recensement Général des entreprises (RGE, 2009) et sur les résultats des Enquêtes Annuelles auprès des Entreprises (EAE) pour sélectionner les entreprises. Ainsi, 640 entreprises et 1209 employés ont été enquêtés principalement dans les villes de Bafoussam, Douala et Yaoundé qui accueillent une proportion considérable des entreprises camerounaises. 205 de ces entreprises sont issues du secteur formel et 435 du secteur informel. Les informations générales telles les caractéristiques sociodémographiques, le niveau d'instruction, le salaire et les Contraintes physiques auxquels s'exposent les employés dans l'exercice de leurs tâches ont été collectées auprès des employés. L'échantillon formé est constitué de 30,8% de femmes. De plus, 32,7% des entreprises sont dirigés par des femmes. Par rapport à la part des femmes managers, une grande portion de femmes dirige principalement les grandes entreprises.

Tableau 1 : Synthèse des données de l'enquête sur la performance

Enquêtes sur la performance des entreprises en ASS : données du Cameroun	Individus		Entreprises		Managers d'entreprises	
	Hommes	Femmes	Formel	Informel	Hommes	Femmes
	846	336	205	435	466	174

Source : Auteur à partir du rapport sur la performance des entreprises en ASS au Cameroun

Le tableau 2 présente les statistiques descriptives des données. On constate d'après cette analyse que les hommes cumulent plus de mois d'expérience réelle que les femmes puisque ces dernières paraissent plus jeunes. Toutefois, les femmes se professionnalisent plus et détiennent des niveaux d'éducation moyens (car, plus de la moitié des femmes ont un diplôme du secondaire premier cycle), mais consacrent moins de temps par semaine à leur emploi. Les

hommes en activité dans les différentes entreprises sont en grande majorité en union marital comparé aux femmes, car, la proportion des femmes en union n'est que de 4% supérieure à celle des femmes sans union alors que chez les hommes cette différence s'élève à plus de 14%.

Puisque le questionnaire employé n'a concerné en général que le modérateur dans le secteur informel alors que dans le secteur formel un quota de cinq employés minimum a été imposé, la proportion des employés dans le secteur formel est largement supérieure à celle du secteur informel. Vu sous l'aspect genre, une proportion de femmes supérieure à celle des hommes est recensée au secteur informel. Les proportions des hommes et des femmes dans les catégories d'occupations sont similaires. Ce qui permet la comparaison de deux groupes beaucoup plus proches. Entre ces individus de caractéristiques similaires, les hommes ont toujours des salaires moyens plus élevés.

Tableau 2 : Caractéristiques socioéconomiques de la main d'œuvre

	hommes	femmes
Proportion d'employé	60,87	30,12
Expérience réelle	72,16	61
Heure hebdomadaire de travail	50,13	47,50
Age	34,92	31,65
Sans diplôme	7,01	2,51
Diplôme du primaire	36,88	29,15
Diplôme du secondaire premier cycle	8,37	10,05
Diplôme du secondaire second cycle	35,07	50,75
Diplôme du supérieur premier cycle	9,73	5,53
Diplôme du supérieur second cycle	2,94	2,01
Formation professionnelle	65,37	68,55
Libre	42,97	47,91
Union	57,03	52,09
Emploi		
Formel	72,21	66,19
Informel	27,79	33,81
Cadres supérieurs	10,37	7,32
Techniciens supérieurs	19,11	20,98
Techniciens et agents de maîtrise	28,46	26,83
Ouvriers et apprentis	42,07	44,88
Salaire	11,91	11,64
Nombre d'employés	669	279

Source : Auteur à l'aide de Stata

En ce qui concerne le lieu de travail, le tableau 3 présente ses caractéristiques. Il permet de voir que ces entreprises ont en moyenne 61,10 employés. Mais, une proportion significative de ces entreprises (68,82%) constitue les PME, car, ayant moins de 11 employés permanents. De plus, une proportion de 24,25% de ces employés représente les femmes. Bien que cette proportion soit faible, le paysage de distribution selon le niveau d'emploi présente le même rythme. 26,81% des managers sont des femmes et 25,66% des cadres sont des femmes. Une forte proportion de plus de 66,4% de ces entreprises exerce dans le secteur tertiaire contre seulement 1,5% dans le secteur primaire. Les entreprises camerounaises sont moins concernées par la concurrence internationale. En effet la part d'entreprises exportatrices parmi ces entreprises n'est que de 36,08%.

Tableau 3 : Caractéristiques des entreprises

	Moyenne	Ecart type
Nombre total d'employés	61,10	11,70
Proportion de femmes	0,2425	0,0071
Les managers femmes	0,2681	0,0180
Proportion de femmes Cadres	0,2566	0,0401
Entreprise exportatrice	0,3608	0,0190
Age moyen	14,87	0,3614
Secteur d'activité		
Primaire	0,0157	0,0035
Secondaire	0,3200	0,0134
Tertiaire	0,6642	0,0136
Nombre d'observations	640	

Source : Auteur à l'aide de Stata

Les hommes et les femmes ont des traits spécifiques personnels et dans l'emploi. Ces particularités peuvent affecter la mesure de l'écart salarial de genre tel que l'on observe dans la littérature. Toutefois, tenir compte de ces hétérogénéités seulement en incluant dans les régressions de salaires un grand nombre de variables explicatives liées à l'entreprise n'est pas toujours judicieux. En effet, de nombreuses caractéristiques de l'entreprise sont potentiellement colinéaires ou ne sont pas mesurables, ce qui ne rend pas compte de la composante d'hétérogénéité non observée des entreprises (Nordman et Wolff, 2010). Ainsi, il faut privilégier les modèles à effets fixes qui permettent de contrôler l'hétérogénéité observée et non observée au niveau de l'entreprise.

4. Effets spécifiques et écart salarial de genre

4.1. Contribution des effets spécifiques de l'entreprise à l'écart salarial de genre

La mise en œuvre des spécificités liées aux entreprises sur le niveau d'écart salarial de genre au Cameroun nécessite plusieurs étapes. Premièrement, l'application des régressions par les MCO et à effets fixes à la fois pour les hommes et les femmes nous permet d'entrevoir le rôle des spécificités du lieu de travail sur les facteurs individuels et sur la distribution des salaires. En effet, les spécifications à effets fixes sont basées sur l'hypothèse selon laquelle les politiques salariales de l'entreprise sont importantes, les spécifications sans effets fixes soutiennent plutôt l'hypothèse contraire. Intuitivement, les résultats des régressions simples tiennent compte de l'économie dans son ensemble et ignorent les effets des entreprises, tandis que les modèles à effets fixes prennent en considération les différences entre les entreprises et fournissent des estimations plus précises de l'impact de chaque variable indépendante (Meng, 2004). Par ailleurs, la décomposition nous permet de mettre en œuvre la réduction ou l'élargissement de l'écart salarial de genre suite aux spécificités du lieu de travail et de définir les caractéristiques des entreprises qui contribuent à cet état.

Les tableaux A.1 et A.2 fournissant les résultats de la régression moyenne et quantile avec prise en considération ou non des effets fixes prouvent que la distribution des salaires est non seulement liée aux caractéristiques démographiques, individuelles et de l'emploi, mais aussi, aux politiques de compensation dans les entreprises.

Les régressions classiques du tableau A.1 montrent que le salaire moyen des hommes est significativement supérieur à celui des femmes. En effet, les femmes gagnent 10,4% de moins que les hommes dans l'économie camerounaise prise globalement, mais lorsque les spécificités du lieu de travail sont prises en compte, cette différence se situe à 12,2%. Cette augmentation prouve bien que les spécificités de l'entreprise ont un effet sur le salaire et que

les femmes sont le plus souvent employées dans les entreprises à faibles salaires. Cet écart salarial est faible et est similaire à celui trouvé par Nordman et Wolff (2010) dans plusieurs pays d'Afrique. Meng (2004) explique cette différence par la ségrégation qui pourrait être source d'égalité de rémunération dans les entreprises tandis que dans l'économie toute entière l'inégalité persiste. Bien plus, la distribution des inégalités à travers le modèle quantile (tableau A.2) montre que ce phénomène est prépondérant chez les plus rémunérés et est particulièrement accentué à la médiane de la distribution à effets fixes.

En plus d'augmenter le salaire masculin dans des proportions supérieures à celui du salaire féminin, l'inclusion des effets fixes dans la régression réduit le rendement et la significativité des éléments constitutif du capital humain à la fois pour les femmes et les hommes. Cette réduction est beaucoup plus prononcée chez les hommes. Ainsi, le rendement de la scolarité qui est de 5,36% et de 6,75% pour les hommes et femmes respectivement dans la régression par les MCO se situe à 4,26% et à 5,01% respectivement lorsque les effets spécifiques à l'entreprise sont pris en considération. Il en est de même pour l'âge et l'expérience. Ces résultats peuvent indiquer que certaines des variations de gains individuels entre les personnes ayant un capital humain plus élevé et ceux ayant un niveau de capital humain faible sont dues au fait que les entreprises qui embauchent des personnes hautement dotées les rémunèrent au-dessus de la moyenne.

La réduction du rendement du type d'occupation n'est pas aussi sensible face à la prise en compte des spécificités non observées des entreprises. Ce rendement contribue à expliquer significativement la faible rentabilité des techniciens, agents de maîtrise et des ouvriers et apprentis par rapport aux cadres supérieurs. Ainsi, le rendement de la catégorie d'ouvriers et apprentis chez les femmes est passé de 98,7% à 93,6% lorsque les spécificités d'entreprise sont prises en considération.

Quant à l'union maritale et le nombre d'heure hebdomadaire de travail, ils ne constituent pas un bon déterminant du salaire que ce soit pour les hommes ou les femmes, en présence ou en absence des effets fixes. Ceci peut indiquer le fait que les travailleurs accordant plus de temps à leur travail sont employés dans les entreprises peu rémunérées. Ce qui correspond bien aux caractéristiques du marché du travail des pays Africains en général et du Cameroun en particulier, marqué par des emplois vulnérables et peu rémunérés. Où également, l'absence de prise en charge des chômeurs encourage les hommes et les femmes de tout statut marital à offrir leur main œuvre.

Enfin, la dernière ligne du tableau A.1 indique également la proportion de la variance des gains horaires qui peut être expliquée par les effets fixes d'entreprises. Les chiffres présentés suggèrent qu'en raison de la prise en compte de ces effets, au moins 57,47% de la variation des gains horaires des hommes et environ 65,7% des gains horaires des femmes sont expliqués.

Les différences observées ci-dessus entre les structures des gains avec et sans prise en compte des effets d'entreprises indiquent l'importance des politiques salariales des entreprises sur les gains et, par conséquent, sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. En particulier, les changements dans la structure des gains étant différents pour les hommes et les femmes, on peut s'attendre à ce que ces changements aient une incidence sur la part non expliquée de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. En outre, les primes directes versées aux hommes et aux femmes peuvent également différer, par conséquent, il est nécessaire de mettre en évidence la décomposition afin d'observer l'effet des spécificités de l'entreprise sur l'écart salarial de genre.

Les résultats des décompositions obtenus à partir de l'approche d'Oaxaca-Blinder sur des régressions par les MCO et celles obtenus à partir de l'extension de la décomposition d'Oaxaca-Blinder proposée par Meng (2004) sur des modèles à effets fixes, sont représentés dans le tableau 4. Puisque toutes ces approches souffrent du problème de la non-unicité des

résultats face au groupe de référence, nous nous proposons de le surmonter en nous référant tour à tour au groupe d'hommes et de femmes. Ainsi, ces résultats font appel à plusieurs interprétations.

D'une part, la discrimination est très significative dans les entreprises. Dans la décomposition de la régression linéaire, alors que la portion d'écart salarial de genre liée au rendement des caractéristiques avoisine les 110% de l'écart salarial total peu importe le modèle de référence, la portion liée aux caractéristiques observables n'est que proche de 10%. La discrimination participe significativement à l'augmentation de l'écart salarial de genre ; elle est donc non négligeable.

L'observation du phénomène le long de la distribution des salaires (voir et figure 1) complète ce résultat tout en montrant que la discrimination est beaucoup plus marquée pour les employés faiblement rémunérés. Ce résultat prouve ainsi la tendance pour les femmes à abonder les emplois qui donnent peu de possibilités de carrière. Des emplois où les écarts de salaires sont faibles, mais grandement expliqués par la discrimination. Ainsi, au fur et à mesure qu'elles évoluent dans l'échelle de distribution, l'écart de salaire s'augmente, mais est grandement expliqué par les différences de dotations.

D'autre part, la prise en compte des spécificités des entreprises fait varier considérablement la contribution des différentes portions. Alors que l'effet caractéristique augmente considérable, l'effet discrimination réduit légèrement et les employés doivent maintenant faire face à l'effet entreprise dont la contribution à l'écart salarial de genre est non négligeable. Les résultats prouvent bien que les spécificités d'entreprises contribuent à l'augmentation de la différence de salaire entre les hommes et les femmes. Le coefficient positif indique que les entreprises versent une prime salariale plus élevée à leurs employés qu'à leurs employées.

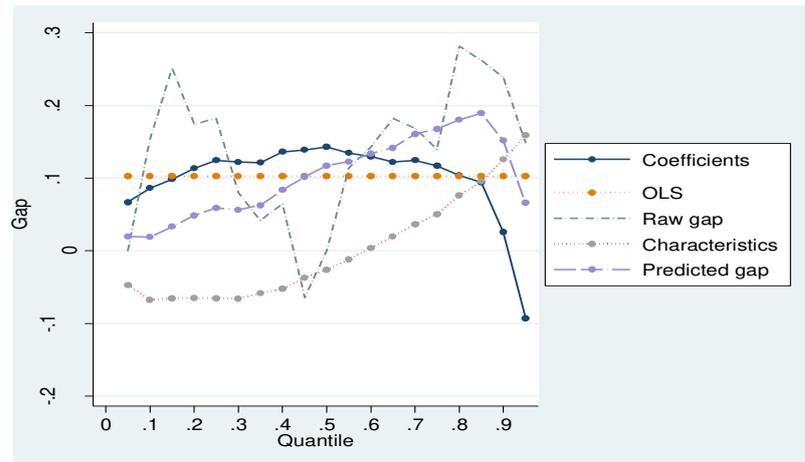
Ces résultats sont contraires à ceux de Meng (2004) avec les données sur les entreprises australiennes. Ceci peut s'expliquer par le fait que le Cameroun et l'Australie sont des pays aux spécificités très différentes. Alors que le Cameroun est un pays à revenu intermédiaire, l'Australie est l'un des pays à revenu élevé, qui regorge de nombreuses opportunités économiques, d'éducation et de santé, qui lui ont valu le rang de 35^{ème} au classement mondial de l'indice global de genre (World Economic Forum, 2017). En Afrique, les effets des entreprises sont spécifiques aux pays. Dans l'étude menée par Nordman et Wolff (2010) dans sept pays, les auteurs prouvent que ces effets sont moins significatifs dans bon nombre de pays seul au Sénégal où ces effets contribuent à la réduction des différences de salaires.

Tableau 4. : Décomposition de la différence salariale moyenne

	hommes	%	femmes	%
Effets fixes				
Effet caractéristique	-0,213356	-227,58	-0,2445173	-260,82
Effet discrimination	0,0995064	106,14	-0,0820742	-87,55
Effet entreprise	0,2075987	221,44	0,4203405	448,37
Différence total	0,093749	100	0,093749	100
MCO				
Effet caractéristique	-0,0087874	-9,37	-0,0123011	-13,12
Effet discrimination	0,1025369	109,37	0,1060506	113,12
Différence total	0,0937495	100	0,0937495	100

Source : auteur à partir de Stata

Figure 1: Décomposition de la différence de distribution des écarts salariaux de genre dans les entreprises



Source : auteur à partir de Stata

4.2. Caractéristiques des entreprises qui accentuent le niveau de discrimination

L'octroi des primes élevées aux hommes par rapport aux femmes dans les entreprises camerounaises est lié à plusieurs facteurs du courant économique. Selon Meng (2004), le niveau de compétition, le niveau d'information, l'affiliation industrielle, la rentabilité, la taille et la propriété d'une entreprise sur le marché devraient toutes affecter sa politique de rémunération (p567-568). Nous avons mis en œuvre quelques-uns de ces facteurs dans l'explication des politiques salariales qui conduisent aux différences de salaire entre les hommes et les femmes. Le tableau 4.5 présente plusieurs sources des écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

D'abord, la compétition et les grandes entreprises contribuent significativement à l'augmentation de l'écart salarial de genre. Ce résultat corrobore celui d'Hellerstein et al. (2002) selon lequel, les entreprises ayant plus de pouvoir sur le marché sont plus susceptibles de discriminer les femmes. De plus, à égalité de compétence la valorisation des femmes dans les entreprises conduit à l'augmentation des différences de salaires de genre, ceci certainement parce qu'elles sont plus valorisées dans les petites entreprises.

Ensuite, la proportion des femmes parmi les employés et l'âge de l'entreprise contribuent à la réduction de l'écart de salaire observée entre les hommes et les femmes. Cette réduction de la prime salariale de genre suite à l'augmentation de la proportion d'employées confirme la théorie de la discrimination par le goût de Becker (1957) qui prédit la réduction de l'écart salarial de genre avec la proportion de femmes.

Enfin, il convient également de souligner que le coefficient de détermination est de 0,138. Par conséquent, l'ensemble des variables relatives aux caractéristiques de l'entreprise dont nous avons pris en considération expliquent seulement 13,8% de la variabilité de la prime salariale de genre dans les entreprises. Ce modèle prouve donc qu'il existerait d'autres facteurs explicatifs de la variabilité de la prime salariale de genre par conséquent l'usage des effets fixes serait justifié.

Tableau 1 : Les facteurs œuvrant à la réduction de l'écart salarial de genre dans les entreprises

VARIABLES	Coefficients	Ecarts types
Age de l'entreprise	-0,0117***	(0,00216)
Taille de l'entreprise		
TPE	--	--
PE	-0,0181	(0,107)
ME	0,0755	(0,111)
GE	0,193*	(0,105)
Manager de sexe Féminin	0,0344	(0,115)
Promotion de la femme dans l'entreprise	0,197***	(0,0514)
Secteur Informelle	0,0108	(0,106)
Proportion de femmes parmi les employés	-0,399***	(0,137)
L'entreprise exportatrice	0,103**	(0,0461)
Constant	0,102	(0,116)
Observations	388	
R-squared	0,138	

Source : auteur à partir de Stata

5. Conclusion

Assuré l'égalité de rémunération de genre constitue non seulement un droit fondamental, mais aussi, un facteur de progrès, de cohésion et justice sociale. De ce fait, il est très important de mieux connaître les façades d'un tel phénomène d'inégalité afin de contribuer efficacement à son éradication. Ainsi, cette étude s'est dotée pour objectifs d'analyser l'effet des politiques salariales des entreprises sur l'écart de rémunération de genre et de caractériser les entreprises contribuant à cet effet observé.

Afin d'atteindre nos objectifs, nous avons mobilisé d'une part les données issues du projet sur la performance des entreprises en Afrique Subsaharienne. Cette enquête a été réalisée de Janvier à Mars 2014 au Cameroun avec l'appui du CRDI. De telles données permettent de contrôler les caractéristiques du lieu de travail qui peuvent souvent avoir des implications importantes sur les salaires et l'inégalité salariale. Ceci se fait par la mise en œuvre des modèles de distribution de salaires à effets fixes qui contrôlent la contribution des politiques de l'entreprise sur la distribution des salaires. Par ailleurs, l'extension de la décomposition de Juhn et al. (1991) proposée par Meng (2004) est mis en application.

Les résultats de ces analyses montrent que les politiques de l'entreprise ont un effet sur les salaires et les écarts salariaux de genre. Elles réduisent la rentabilité des caractéristiques productives tout en les rendant moins significatives principalement pour les femmes. Elles rendent également la discrimination moins sensible. En effet, la contribution de la discrimination à l'écart salarial de genre est très importante dans la décomposition des modèles linéaires. Son effet s'estompe au fur et à mesure que l'on gravit l'échelle salariale. Cet écart salarial qui est estimé à 0,0937 provient prioritairement de la distribution des caractéristiques entre les hommes et les femmes dans les entreprises. Les effets spécifiques aux entreprises participent à l'augmentation de l'écart salarial de genre. Cette augmentation est principalement associée aux grandes entreprises et à la promotion des femmes dans les entreprises. L'âge de l'entreprise et la proportion des femmes parmi les employés contribuent plutôt à la réduction de la prime salariale liée aux spécificités de l'entreprise. Ceci met en évidence le fait que les entreprises recrutant plus de femmes discriminent moins contre elle.

BIBLIOGRAPHIE

- Abowd, J., Kramarz, F. et Margolis, D. (1999), « High wage workers and high wage firms », *Econometrica* 67(2), 251-334.
- Appleton S., Hoddinott J. et Krishnan, P. (1999), « The Gender Wage Gap in Three African Countries. », *Economic Development and Cultural Change* 47 (2): 289–312.
- Bayard, K., Hellerstein J., Neumark, D. et Troske, K., (2003), « New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employer-Employee Data », *Journal of Labor Economics*, 21 (2003), 887-922.
- Baye, F., Epo, B. et Ndenzako, J. (2016), « Wage Differentials in Cameroon: A Gendered Analysis », *African Development Review*, Vol. 28, No. 1, 2016, 75–91. <https://www.researchgate.net/publication/296688445>.
- Becker, G. (1957), « The Economics of Discrimination », 1ère édition, Chicago, University of Chicago Press.
- Becker, G. (1964), « Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education », Columbia University Press.
- Becker, G. (1981), « A treatise on the family », Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Becker, G. (1991), « A treatise on the family », Enlarged edition. Harvard University Press, 304 p.
- Becker, G. (1993), « Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education », 3rd edition, University Press, Chicago, 412 pages.
- Bergmann, B. (1974), « Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex », *Eastern Economic Journal*, vol. 1, pp. 103-110. 1974.
- Blau, F. et Kahn, L. (2000), « Gender Differences in Pay », *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4, pp. 75-99 <http://www.jstor.org/stable/2647076>, Accessed: 15/08/2008 23:16.
- Blinder, A. (1973), « Wage discrimination, Reduced Form and Structural Estimates », *The Journal of Human Resources*, vol. 8, no. 4, pp. 436 - 455.
- Bonjour, D. et Gerfin, M. (2001), « The unequal distribution of unequal pay: an empirical analysis of gender wage gap in Switzerland », *empirical economics*, 20 :407-427.
- Bourguignon, F., Fournier, M. et Gurgand, M. (2007), « Selection bias correction based on the multinomial logit model: Monte comparisons », *Journal of Economic Surveys* 21 (1), 174-205.
- Bryk, A. et Raudenbush, S. (1992), « Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods », Sage Publications, Newbury Park.
- Card, D., Cardoso A., et Kline, P. (2015), « Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women », *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 131, Issue 2, 1, Pages 633–686, <https://doi.org/10.1093/qje/qjv038>.
- De la Rica, S., Dolado, J. et Llorens, V. (2008), « Ceiling or Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain », *Journal of Population Economics*, 21(3), 751-776.
- Doeringer, P. et Piore, M. (1971), « Internal Labour Markets and Manpower Analysis », Lexington, MA. : D.C. Heath and Company.
- Ekamena, N. (2014), « Les écarts salariaux de genre au Cameroun », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 9, n° 2, 2014, p. 124-146. Available <http://id.erudit.org/iderudit/1036261ar>.
- Glick, P. et Sahn, D. (1997), « Gender and Education Impacts on Employment and Earnings in West Africa: Evidence from Guinea », University of Chicago Press: *Economic Development and Cultural Change*, July, vol. 45, n°4, pp. 793-823.
- Goldin, C. (2008), « The rising (and then declining) significance of gender » In Blau, F., Brinton, M. and Grusky, D. (Eds.), *The Declining Significance of Gender?* New York: Russell Sage Foundation, pp. 67–95.

- Hara, H. (2016), « Glass ceilings or sticky floors? An analysis of the gender wage gap across the wage distribution in Japan », RIETI Discussion Paper Series, 16-E-099.
- Heckman, J. (1979), « Sample selection bias as a specification error », *Econometrica*, vol. 47, p. 153-161.
- Juhn, C., Murphy, K. et Pierce, B. (1991), « Accounting for the slowdown in black– white wage convergence », In: Kosters, M.H. (Ed.). *Workers and Their Wages*. AEI Press, Washington, DC, pp. 107–143.
- Juhn, C., Murphy, M. et Pierce, B. (1993), « Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill », *Journal of Political Economy* 101(3): 410–42.
- Kim, M. et Polachek, S. (1994), « Panel estimates of male–female earnings functions », *Journal of Human Resources* 29(2):406–428.
- Landmesser, M. (2016) « Decomposition of differences in income distributions using quantile regression », *statistics in transition new series*, June 2016 Vol. 17, No. 2, pp. 331–348.
- Meng, X. (2004), « Gender earnings gap: the role of firm specific effects », *Labour Economics*, vol. 11, pp. 555-573.
- Mincer, J. (1962), « Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply », Pp. 63-97 in *Aspects of Labor Economics*, edited by H. G. Lewis Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Mincer, J. et Polachek, S. (1978), « Women’s earnings re-examined », *Journal of Human Resources* 13(1):118–134.
- Mincer, J., & Polacheck, S. (1978). *Women's earnings re-examined*. *Journal of Human Resources*, 13, (I), 118-134.
- Neuman, S. et Oaxaca, R. (2004), « Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations: A methodological note », *Journal of Economic Inequality* 2 (1), 3-10.
- Newell, A. et Reilly, B. (2001), « The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence », *Economic Systems* 25, 287–304.
- Ningaye, P. et Talla, F. (2014), « Labor market segmentation and gender inequality in Cameroon », *International Journal of Business and Economics Research*, 3(2): 89-98.
- Nordman, C. et Wolff, F-C. (2008), « Islands through the glass ceiling? Evidence of gender wage gaps in Madagascar and Mauritius », *DIAL, DOCUMENT DE TRAVAIL DT/2008-02*
- Nordman, C. et Wolff, F-C. (2010), « Gender Differences in Pay in African Manufacturing Firms », *Journal of African Economies*.
- Nordman, C., Rakotomanana, F. et Robilliard, A. (2009), « Gender Disparities in the Malagasy Labour Market », *Document de Travail DT/2009-08*, 57p.
- Oaxaca, R. (1973), « Male-female wage differentials in urban labour markets », *International Economic Review*, vol. 14, pp. 693-704. 1973.
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Equal pay: An introductory guide*.
- Phelps, E. (1972), « The statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, september, 62, pp. 659-661.
- Polachek, S. (1981), « Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure », *Review of Economics and Statistics*, Vol.63, No. 1, pp.60-69.
- Sabir, M. et Aftab, Z. (2007), « Dynamism in the Gender Wage Gap: Evidence from Pakistan » *The Pakistan Development Review* 46 : 4 Part II (Winter 2007) pp. 865–882.
- Treiman, D. et Hartmann, H. (1981) « *Women, Work and Wages* », Washington, DC: National Academy Press.
- World Economic Forum (2017) « *The Global Gender Gap Report* ».

ANNEXE: Distribution des salaires et aperçu de l'écart salarial de genre dans les entreprises

Tableau A.1 : Modèle de distribution de salaires

VARIABLES	Pooled		Hommes		femmes	
	MCO	Effets fixes	MCO	Effets fixes	MCO	Effets fixes
Age	0,0807*** (0,0127)	0,0455*** (0,0117)	0,0776*** (0,0163)	0,0420*** (0,0139)	0,0778* (0,0468)	0,0353 (0,0640)
Age au carré	-0,000725*** (0,000158)	-0,000382*** (0,000133)	-0,000696*** (0,000200)	-0,000354** (0,000156)	-0,000658 (0,000700)	-0,000258 (0,000990)
Expérience	0,0334*** (0,0110)	0,0151 (0,0118)	0,0303** (0,0128)	0,0231* (0,0139)	0,0424* (0,0237)	0,0122 (0,0357)
Expérience au carré	-0,000402 (0,000402)	-5,53e-05 (0,000397)	-0,000339 (0,000482)	-0,000344 (0,000459)	-0,000702 (0,00118)	0,000571 (0,00126)
Nombre d'heure hebdomadaire de travail	-0,00310 (0,00194)	0,00412 (0,00290)	-0,00315* (0,00179)	0,00201 (0,00248)	-0,00251 (0,00323)	0,00336 (0,00694)
Nombre d'années d'étude complète	0,0572*** (0,00695)	0,0450*** (0,00882)	0,0536*** (0,00754)	0,0426*** (0,0105)	0,0675*** (0,0162)	0,0501** (0,0244)
Cadre supérieur Techniciens supérieurs et cadres moyens	-0,474*** (0,106)	-0,299*** (0,0914)	-0,450*** (0,0928)	-0,336*** (0,120)	-0,523*** (0,156)	-0,337 (0,252)
Techniciens, agents de maîtrise	-0,571*** (0,104)	-0,441*** (0,0883)	-0,623*** (0,0901)	-0,513*** (0,109)	-0,475*** (0,149)	-0,504** (0,238)
Ouvriers et apprentis	-1,079*** (0,108)	-0,900*** (0,103)	-1,124*** (0,0949)	-0,965*** (0,127)	-0,987*** (0,160)	-0,936*** (0,287)
En union	-0,0390 (0,0468)	-0,0158 (0,0458)	5,96e-06 (0,0573)	0,0375 (0,0517)	-0,121 (0,0853)	0,0162 (0,130)
Féminin	-0,104** (0,0439)	-0,122*** (0,0403)				
Constant	9,815*** (0,313)	10,30*** (0,310)	9,957*** (0,346)	10,52*** (0,359)	9,512*** (0,840)	10,37*** (1,061)
Observations	948	948	669	669	279	279
R-squared	0,591	0,499	0,616	0,536	0,528	0,404
Nombre de groupes		331		276		190
sigma_u		0,5942		0,5747		0,6570

Robust standard errors in parentheses

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

Source : auteur à l'aide de Stata

Distribution simple et à effets fixes le long de la distribution des salaires

Tableau A.2 : Modèle de distribution groupé des salaires

VARIABLES	Modèle à effets fixes					Modèle linéaire				
	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Âge révolu	0,0504 (0,0431)	0,0487 (0,0335)	0,0455** (0,0211)	0,0424 (0,0264)	0,0408 (0,0340)	0,105*** (0,0262)	0,0573*** (0,0217)	0,0651*** (0,0146)	0,0771*** (0,0182)	0,0885*** (0,0239)
Age au carré	-0,000409 (0,000510)	-0,000400 (0,000396)	-0,000381 (0,000250)	-0,000363 (0,000313)	-0,000354 (0,000402)	-0,00109*** (0,000331)	-0,000395 (0,000275)	-0,000519*** (0,000184)	-0,000677*** (0,000230)	-0,000823*** (0,000302)
expérience	-9,42e-05 (0,0377)	0,00522 (0,0293)	0,0153 (0,0185)	0,0250 (0,0231)	0,0299 (0,0298)	0,0332* (0,0201)	0,0353** (0,0167)	0,0399*** (0,0112)	0,0251* (0,0139)	0,0146 (0,0184)
Expérience au carré	0,000489 (0,00131)	0,000300 (0,00101)	-6,19e-05 (0,000641)	-0,000409 (0,000800)	-0,000583 (0,00103)	-0,000218 (0,000787)	-0,000487 (0,000653)	-0,000836* (0,000437)	-0,000279 (0,000545)	0,000258 (0,000718)
Nombre d'heure hebdomadaire de travail	0,00639 (0,00941)	0,00559 (0,00731)	0,00409 (0,00461)	0,00264 (0,00577)	0,00192 (0,00742)	-0,000390 (0,00282)	-0,00378 (0,00234)	-0,00508*** (0,00157)	-0,00641*** (0,00196)	-0,00391 (0,00258)
Nombre d'années d'étude complète	0,0384 (0,0283)	0,0407* (0,0220)	0,0451*** (0,0139)	0,0494*** (0,0173)	0,0515** (0,0223)	0,0351*** (0,0123)	0,0637*** (0,0102)	0,0588*** (0,00685)	0,0667*** (0,00854)	0,0609*** (0,0112)
Ouvriers et apprentis										
Cadres supérieurs	0,754** (0,311)	0,805*** (0,242)	0,901*** (0,153)	0,994*** (0,191)	1,041*** (0,245)	0,965*** (0,147)	0,970*** (0,122)	1,052*** (0,0816)	1,143*** (0,102)	1,330*** (0,134)
Techniciens supérieurs et cadres moyens	0,598*** (0,226)	0,599*** (0,176)	0,600*** (0,111)	0,602*** (0,139)	0,602*** (0,179)	0,597*** (0,116)	0,624*** (0,0960)	0,616*** (0,0643)	0,594*** (0,0802)	0,530*** (0,106)
Techniciens agents de maîtrise	0,436*** (0,262)	0,444*** (0,234)	0,458*** (0,167)	0,472*** (0,220)	0,479*** (0,274)	0,535*** (0,0953)	0,531*** (0,0790)	0,484*** (0,0530)	0,460*** (0,0660)	0,420*** (0,0869)
Libre										
Union	-0,0460 (0,153)	-0,0355 (0,119)	-0,0155 (0,0752)	0,00377 (0,0940)	0,0134 (0,121)	-0,0273 (0,0851)	-0,0243 (0,0706)	0,00636 (0,0473)	0,00833 (0,0590)	-0,0259 (0,0776)
Feminin	-0,157 (0,137)	-0,145 (0,106)	-0,121* (0,0670)	-0,0985 (0,0838)	-0,0872 (0,108)	-0,0454 (0,0796)	-0,0788 (0,0660)	-0,0916** (0,0442)	-0,136** (0,0551)	-0,171** (0,0726)
constant						7,746*** (0,511)	8,696*** (0,424)	9,092*** (0,284)	9,216*** (0,354)	9,358*** (0,466)
Observations	948	948	948	948	948	948	948	948	948	948

Standard errors in parentheses

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