



BAD

Genre dans l'emploi: Etude de cas du Mali¹

Complexe de l'Economiste en chef

Volume 1 • N° 1
12 Avril, 2011
www.afdb.org

TABLE DES MATIÈRES

1 – Introduction

2 – Historique et contexte du pays

3 – Méthodologie de l'étude

4 – Analyse et principales constatations de l'étude

5 – Conclusions, conséquences à tirer pour la politique et propositions pour les recherches futures

Mthuli Ncube
m.ncube@afdb.org
+216 7110 2062

Charles Leyeka Lufumpa
c.lufumpa@afdb.org
+216 7110 2175

Désiré Vencatachellum
d.vencatachellum@afdb.org
+216 7110 2205

Résumé

1. **Vue d'ensemble et contexte.** Ce rapport présente la deuxième étude de cas de pays d'une série de deux — la première portant sur le Botswana — qui traite du genre et de l'emploi en Afrique. L'étude est guidée par deux cadres généraux de développement. Le premier est le programme de développement du millénaire qui considère que le troisième des huit Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), soit la promotion de la parité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes, est un facteur essentiel pour la réalisation de l'ensemble des OMD et de façon plus générale, la réduction de la pauvreté. Le deuxième est le cadre de gestion axée sur les résultats en matière de développement de la Banque africaine de développement (BAD ou la Banque), dont l'institution se sert comme schéma directeur pour l'efficacité du développement. Donnant suite à de récentes évaluations effectuées à l'échelle de l'organisation et qui ont conclu à la faiblesse des efforts de la Banque visant à prendre systématiquement en compte la question du genre dans ses opérations, et encouragée par le Conseil et la haute direction de la Banque, cette étude arrive à point nommé pour faire en sorte que la parité hommes-femmes devienne l'une des normes de Qualité à l'entrée (QAE) qui sont essentielles à la réalisation des résultats déclarés de la BAD. Aussi est-il opportun d'assurer une élaboration efficace et efficiente des politiques, une fonction de collecte de données à jour et un regain d'efforts de recherche qui vont au-delà des considérations biologiques pour s'intéresser aux dimensions sociales, politiques et économiques des inégalités entre les hommes et les femmes.

2. **Objectifs et justification.** La présente étude, qui porte sur deux pays africains, soit le Botswana et le Mali, vise trois principaux objectifs : 1) analyser les données normalisées représentatives et les informations qualitatives existantes sur l'emploi dans diverses branches d'activité économique ainsi que dans les secteurs formel et informel ; 2) effectuer une analyse détaillée des relations sous-jacentes entre le genre et le type d'emploi et leurs déterminants ; et 3) préparer un rapport complet d'analyse en ligne avec l'engagement du FAD 11 pour recueillir des données ventilées par genre dans deux PMR pilotes et de renforcer la capacité de générer des études analytiques.

3. Le Mali offre un cadre naturel pour l'étude des inégalités en matière d'emploi entre les genres. Le pays accuse un retard par rapport à ses voisins de la Communauté économique des états de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et à d'autres pays de la région sur le plan des progrès accomplis dans le sens de la réalisation de la plupart des indicateurs des OMD, en particulier la cible relative à la parité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes ; en outre, le Mali figure aussi parmi les derniers pays du monde dans le classement selon les principaux indicateurs de l'Indice de développement humain (IDH), et ce en dépit d'une gamme de politiques gouvernementales et de lois destinées à promouvoir la parité hommes-femmes. Les timides avancées enregistrées sur le plan de la réalisation de l'OMD relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes en particulier, et du plus grand ensemble des objectifs en général, soulèvent de l'inquiétude quant au sort des femmes sur le marché malien du

¹ Le document a été préparé par: Alice Nabalamba (Statisticienne principal, ESTA.2) et Leslie Fox (Consultant, ESTA.2) sous la supervision de Oliver Chinganya (Chef de division, ESTA.2). Ami Assignon (Stagiaire, ESTA.2) a assisté à l'édition de la version française. Le document a été examiné par des pairs : Mme. Yeshireg Dejene (Experte genre, ORQR.4), Mme. Elena Maria Ferreras Carreras (Experte genre, OSHD), Mme. Audrey Chouchane (Economiste de recherche, EDRE), M. Etienne Porgo (Spécialiste en Chef en Education, OSHD), Mme. Zeneb Toure (Experte genre, ORQR.4), Mme. Gisela Geisler (Experte genre, ORQR.4), Mme. May Ali Babiker (Experte genre, ORQR.4), M. Issahaku Budali (Expert de la protection sociale, KEFO), M. Mamadou Diagne (Economiste-pays, MLFO).

travail, cette situation indiquant que le pays ne parviendra pas à atteindre la cible des OMD ayant trait à la parité hommes-femmes en 2015.

4. **Méthodologie.** Les données utilisées dans la présente étude, qui proviennent de la troisième Enquête emploi permanente auprès des ménages (EPAM) 2007 du Mali, sont des données transversales recueillies en 2007 et basées sur un échantillon représentatif au plan national obtenu dans le cadre d'une procédure d'échantillonnage stratifiée à deux étapes. À l'aide de régressions logistiques multidimensionnelles, elle se penche sur deux questions : 1) l'ampleur des inégalités entre les genres dans divers secteurs d'emploi — agricole, salarié, informel privé et formel, et à divers niveaux de revenu — nul, minimum, de 29 000 à 50 000 francs CFA et de 50 000 à 75 000 francs CFA ; et 2) les facteurs qui déterminent ces relations, en mettant l'accent sur les caractéristiques propres aux femmes et aux hommes comme le capital humain, les aspects démographiques, structurels/économiques, intergénérationnels et relatifs à l'initiative (politique, économique et sociale), ainsi que les aspirations, et leurs interactions avec le genre.

5. **Principales constatations et conclusions.** Au Mali, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être des travailleurs salariés, même lorsque abstraction faite de tous les facteurs potentiellement influents tels que le niveau de scolarité, l'âge, l'état matrimonial, de facteurs structurels / économiques, la région / le lieu de résidence, l'agence (politique, économiques et sociale), les aspects intergénérationnels et aspirations sont pris en compte. Contrairement au secteur informel où l'on n'observe pas d'importantes différences entre les genres, les hommes ne sont pas plus susceptibles que les femmes d'accéder au secteur formel. Cette constatation est inattendue et non cohérente avec les idées reçues et elle rend par conséquent

nécessaires des recherches approfondies. Certaines remarques sous forme de mise en garde s'imposent par ailleurs. Alors même que ces données nouvelles sur le secteur formel sont encourageantes, leurs implications pour la capacité du Mali d'atteindre l'ODM relatif aux inégalités entre les genres dépendent de la proportion de la main-d'œuvre féminine qui a effectivement accès au secteur formel et qui y reste. S'agissant du revenu, les salaires des femmes sont davantage susceptibles de se situer dans les catégories inférieures de revenu, tandis qu'il est plus probable que les salaires des hommes se trouvent dans les catégories supérieures de revenu. Les femmes continuent d'être défavorisées du point de vue de l'accès à de hauts niveaux de revenu.

6. **Implications politiques.** Il est nécessaire de mettre davantage l'accent sur l'éducation et la formation, mais l'accent doit être mis sur la qualité et la pertinence du marché du travail. Afin de permettre aux femmes d'être compétitives et des participantes pleines de confiance sur le marché du travail, elles doivent en outre concentrer leurs études sur des choix de matières scolaires et de formation/certification qui vont leur permettre d'acquérir des compétences qui vont répondre à la demande courante du marché du travail plutôt qu'aux normes d'emplois traditionnels.

7. Puisque l'agriculture demeure le principal employeur de la majorité de la population Malienne, une importance particulière doit être consacrée à rendre ce secteur économiquement rentable et durable. Cela doit être fait en mettant un accent sur les femmes puisque la plupart des avantages découlant des déterminants sont plus importants pour les hommes. Les interventions sont bien connues, elles comprennent entre autres l'augmentation de l'accès au crédit, à l'information et aux services de vulgarisation – et elles doivent tout simplement soit être mieux ciblées, soit être aug-

menté pour atteindre les résultats politiques souhaités.

8. Concernant les salaires, des politiques augmentant les capacités de gains des femmes devrait être mise en place pour réduire l'inégalité qui existe entre les sexes et sortir un grand nombre des femmes de la pauvreté. Pour ce faire, il faut des politiques qui ciblent : l'accès équitable à l'éducation particulièrement au niveau secondaire; un quota de femmes au sein du gouvernement et aux charges électives (comme au Rwanda, par exemple); des programmes d'autonomie économique qui offrirait un accès mixte aux ressources productives; et des politiques gouvernementales qui assureraient un accès équitable et des opportunités autant dans les sphères publique que privées. Des programmes de promotion sociale en tant que politiques dans des pays comme le Mali et le Botswana sont une première étape essentielle pour faire face au statut quo, qui joue contre les femmes, grâce à une combinaison des valeurs et pratiques culturelles traditionnelles, et des politiques plus modernes.

9. **Recommandations concernant les recherches et étapes suivantes.** Sur cette toile de fond, l'étude souligne l'importance continue de l'examen des corrélats de l'emploi traités ici ainsi que de la mesure des richesses des ménages, de l'organisation du travail au sein de la famille, des relations conjugales et de l'ethnicité à travers de subtiles distinctions établies au niveau de l'emploi. En outre, cette étude ne devrait pas être considérée comme l'évaluation finale de l'importance relative des données examinées ici. Les futures initiatives de recherche doivent recourir aux méthodes de décomposition pour estimer les effets relatifs de ces influences, ainsi qu'à d'autres méthodes statistiques de rechange permettant de traiter des facteurs non mesurés liés aux familles/ménages. Les futures recherches doivent par ailleurs mettre l'accent sur la collecte

de plusieurs vagues de données pour appuyer les analyses historiques. Finalement, dans le cas du Mali où la population active a été étudiée systématiquement chaque 3-4 ans, il pourrait se révéler bénéfique de combiner plusieurs cycles d'enquêtes pour augmenter la taille de l'échantillon et ainsi améliorer les estimés résultants sur les indicateurs d'emploi.

1.0 Introduction

1.1 Vue d'ensemble et contexte de l'étude

1.1.1 Ce rapport a pour objet de présenter la deuxième de deux études de pays — la première portant sur le Botswana — qui traite de la question du genre et de l'emploi en Afrique. Comme le notent les termes de référence de l'étude, « la promotion de la parité hommes-femmes en matière d'emploi est un élément essentiel pour faire avancer l'autonomisation économique de la femme en Afrique et ailleurs ». L'élimination des inégalités entre les genres sur le marché de l'emploi constitue donc un objectif primordial visé à la fois par les pays développés et ceux en développement, et l'un des principaux objectifs des stratégies de développement conçues pour réduire la pauvreté tout en atteignant les objectifs d'une croissance économique équitable. En effet, avec l'élimination des disparités en matière de scolarisation entre hommes et femmes, le fait de remédier aux inégalités liées au genre dans le domaine de l'emploi est considéré comme l'un des principaux éléments déterminant pour la réalisation de tous les OMD, et non pas seulement du troisième objectif ayant trait à la promotion de l'égalité entre les genres et à l'autonomisation des femmes.

1.1.2 Il est tout particulièrement important et opportun de comprendre la nature et le contexte des inégalités entre

les genres en Afrique subsaharienne, compte tenu des besoins urgents du continent dans le domaine de la collecte et de l'analyse de données statistiques relatives au genre pour guider une élaboration efficace et efficiente des politiques. Les précédentes initiatives de collecte et d'analyse des données par la BAD, entre autres, ont toutefois été entreprises en utilisant un cadre d'analyse qui s'est appuyé sur des données désagrégées selon le genre, lesquelles montrent que les principales différences au niveau des relations entre les genres sont essentiellement biologiques, minimisant ainsi la nature critique des dimensions sociales, politiques et économiques de ces relations entre hommes et femmes.

1.1.3 Une optique de promotion de la parité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes s'appuie sur ces dernières macrovariables pour examiner le rôle des femmes et des hommes, que ce soit au niveau de la société ou des ménages, sous l'angle du pouvoir et de la façon dont il est exercé dans ces domaines. Il y a donc lieu d'abandonner les statistiques relatives au genre et de commencer à n'utiliser que celles qui rendent adéquatement compte des « différences et inégalités entre la situation des femmes et celle des hommes dans tous les domaines de la vie économique, sociale et politique ».

1.2 Place de l'étude dans le programme d'action de la BAD pour la parité hommes-femmes

1.2.1 En 2007/2008, autour de la période de reconstitution des ressources du Fonds africain de développement (FAD-11), la Banque a amorcé une série de réformes majeures de la façon dont elle mène ses activités. Dans le contexte plus général de son programme d'action pour l'efficacité du développement, la

gestion axée sur les résultats en matière de développement est devenue le principal cadre au sein duquel a été lancé un éventail de nouveaux efforts en faveur du changement à l'échelle de l'organisation. La réforme de la Banque se caractérise par un accent à la fois sur l'obtention de résultats et sur la mesure de cette réalisation. Toutefois, une réforme à grande échelle des opérations de la Banque et l'obtention d'un nouvel ensemble de résultats énoncés dans le FAD-11 et redéfinis lors des négociations du FAD-12, ont nécessité la résolution de la principale contrainte qui a été identifiée tant sur le plan interne que dans le cadre des revues externes.

1.2.2 Deux récentes évaluations effectuées à l'échelle de l'organisation, à savoir 1) la revue à mi-parcours du premier Plan d'action pour la parité hommes-femmes et 2) l'évaluation indépendante — menée par OPEV — de la qualité initiale des opérations et stratégies du FAD-11, ont conclu que les efforts de la Banque visant à intégrer la problématique du genre dans ses opérations étaient maigres, voire insuffisants. La Banque, à travers l'encadrement fourni par le Département des résultats et du contrôle de la qualité (ORQR) 4, et avec l'appui de départements comme ESTA, s'emploie de façon constante à donner suite aux constatations de ces évaluations afin de mieux s'assurer que la prise en compte du genre est effective dans tous les aspects des opérations de l'institution. Les constatations de la revue à mi-parcours du Plan d'action pour la parité hommes-femmes, sur lesquelles s'est appuyée la mise à jour du Plan d'action, étaient notamment les suivantes :

- ♀ la parité hommes-femmes ne figure pas parmi les objectifs de 60 à 70 % de projets de la Banque ;
- ♀ les cadres logiques des projets ne comprenaient pas d'indicateurs et de résultats ayant particulièrement trait au genre ;

- ♀ la conception des projets et programmes ne prévoyait pas d'activités destinées à promouvoir la parité hommes-femmes ;
- ♀ les rapports d'évaluation des projets ne contenaient pas de données désagrégées par genre ; et,
- ♀ les analyses de la pauvreté ne tenaient pas souvent compte d'une dimension relative au genre².

1.2.3 La présente étude parrainée par ESTA permet d'effectuer une analyse particulièrement utile de l'une des plus importantes dimensions de la parité hommes-femmes et de l'objectif d'automatisation des femmes. Elle arrive à point nommé au sein de la Banque, car il y existe une sensibilisation croissante à la question du genre et un ferme engagement à faire en sorte que la parité hommes-femmes devienne l'une des normes de la qualité initiale et, partant, un facteur essentiel pour la réalisation des résultats déclarés de l'institution.

1.3 Étude sur le genre et l'emploi : justification

1.3.1 Partout dans le monde et durant une bonne partie de l'histoire, la femme a joué un double rôle en tant que soutien économique (travailleuse) et épouse/mère/fournisseuse de soins, la fonction de l'homme étant essentiellement celle de génération de revenu (Glick et Sahn 1998 ; Glick, 2002). Les femmes ont vu s'accroître de façon spectaculaire leur représentativité dans la population active au cours des 30 dernières années, et elles continuent, dans la plupart des régions du monde, à remplir la grande majorité des fonctions au sein de la famille et du ménage. Même dans le monde développé où le rôle des membres masculins et féminins du ménage a évolué au cours de plusieurs décennies, d'importants ni-

veaux d'inégalité subsistent. Cette dualité qui caractérise la vie des femmes a conduit à des inégalités entre les genres bien établies et profondément enracinées, non seulement dans le marché du travail mais aussi dans les ménages ainsi qu'au niveau du statut social et du bien-être de la femme.

1.3.2 Au l'échelon mondial, les initiatives et les conférences visant tout particulièrement à remédier aux inégalités entre les genres remontent à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée en 1979 et à la Conférence internationale sur la population et le développement organisée au Caire en 1994, et elles se sont cristallisées durant le très important Sommet du Millénaire sur le développement des Nations Unies tenu en 2000. Ce sommet s'est caractérisé par la définition des huit objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) adoptés par tous les pays membres pour servir comme cadre de lutte contre la pauvreté et de promotion du développement. Le délai fixé pour atteindre ces objectifs est de 15 ans, la date cible étant 2015. L'un de ces objectifs, l'élimination des inégalités entre les genres, particulièrement en matière d'éducation et d'emploi, bien qu'important en lui-même, est considéré comme essentiel à la réalisation de l'ensemble des objectifs (UNICEF 2003). Cependant, dix ans après la définition des objectifs et à cinq ans de la date cible fixée pour les atteindre, l'Afrique subsaharienne a pris du retard par rapport aux autres régions du monde en développement sur le plan de la réalisation de ces objectifs. C'est sur cette toile de fond que la BAD a jugé nécessaire de commanditer des études pour faire le point sur la situation relative aux inégalités entre les genres en matière d'emploi en Afrique subsaharienne, en commençant par le Botswana et le Mali.

1.4 But et objectifs de l'étude

1.4.1 L'étude commanditée par la BAD a pour but de s'adresser au problème de la « disponibilité limitée des statistiques relatives au genre dans les pays membres régionaux... qui a été identifié comme l'une des principales entraves à la réalisation de progrès en matière d'élaboration des politiques, de planification du développement et de suivi de l'avancement des travaux ». À cet égard, la Banque a aidé et continue d'aider les pays membres régionaux à élaborer des statistiques sur le genre, par le biais de son projet permanent de renforcement des capacités³.

1.4.2 En conséquence, la présente étude qui porte sur deux pays africains, le Botswana et le Mali, vise trois principaux objectifs :

- a. étudier les enquêtes existantes auprès d'échantillons représentatifs des ménages, les données normalisées et les informations qualitatives sur l'emploi des hommes et des femmes dans diverses branches d'activité économique ainsi que dans les secteurs formel et informel ;
- b. procéder à une analyse détaillée des rapports sous-jacents entre le genre et le type de secteur d'emploi, les facteurs qui déterminent ces rapports, notamment les caractéristiques socioéconomiques de l'ensemble et de chacun des genres ; et,
- c. préparer deux rapports complets d'analyse en ligne avec l'engagement du FAD 11 pour recueillir des données ventilées par genre dans deux PMR pilotes et de renforcer la capacité de générer des études analytiques.

² Voir ORQR 4, novembre 2010. Tracking Gender Equality Results and Resources: An AfDB Quality at Entry Tool, ORQR 4, BAD, Tunis.

³ Renforcement des capacités statistiques plurinationales dans les pays membres régionaux pour le suivi des OMD et la mesure des résultats.

2.0 Historique et contexte du pays

2.1 Contexte régional : tendances de l'emploi en Afrique et genre

2.1.1 L'éducation procure des avantages intrinsèques, mais de plus faibles gains économiques à long terme (résultant d'une scolarité prolongée/de politiques macroéconomiques limitées ou défavorables) peuvent réduire sa valeur. Les stratégies contemporaines de développement en Afrique sont mises en œuvre dans un contexte de contrainte démographique, sociale et macroéconomique. Premièrement, le développement bien établi de l'éducation s'est accompagné d'une augmentation de la population d'âge scolaire due à l'élan démographique résultant des forts taux de fécondité. L'Afrique, qui abritait seulement 10% de la population d'âge scolaire en 1950, en abritait 16% en 2000 (Nations Unies 2003). Cet élan démographique s'est accompagné de ratios élevés de dépendance économique dans la région (c'est-à-dire la dépendance d'une grande cohorte de jeunes envers un petit nombre d'adultes ayant un emploi).

2.1.2 Deuxièmement l'Afrique subsaharienne connaît des mutations démographiques notamment au niveau de l'âge du mariage, de la structure de la famille, et plus récemment, le début du changement de la fécondité. Une scolarisation plus poussée conduit à une augmentation de l'âge au premier mariage et à la prévalence d'unions de fait ainsi que de ménages célibataires ou dirigés par une femme. Ces changements accroissent à leur tour la propension des individus, en particulier les femmes, à participer au marché du travail. De même, la baisse de la fécondité est associée à l'augmentation du temps disponible pour les activités n'ayant pas trait à l'éducation des enfants ou à la procréation.

2.1.3 Troisièmement, l'urbanisation des pays africains a par ailleurs transformé les activités économiques et la définition du travail rémunéré. L'urbanisation conduit à une plus faible dépendance envers l'agriculture de subsistance et à une plus grande demande de biens de consommation, accroissant en conséquence le besoin d'emplois rémunérés. De fait, l'urbanisation influe non seulement sur la demande de produits agricoles, mais aussi sur la nature même du travail agricole. Des activités autrefois considérées comme relevant du travail agricole et non économique occupent désormais une importante place dans l'économie. Une manifestation de cette évolution est le passage d'une main-d'œuvre agricole bénévole et non rémunérée durant les périodes de pointe à une main-d'œuvre similaire, mais liée à des coûts.

2.1.4 En outre, l'urbanisation influence indirectement les possibilités d'emploi. Les marchés du travail des zones urbaines offrent de meilleures perspectives économiques que ceux du milieu rural. Le parti que tirent cependant les femmes de ces avantages urbains est fonction de leur répartition à l'échelle des différents domaines professionnels, eu égard en particulier à leur représentativité dans les secteurs formels plus rentables. Toutefois, les processus d'urbanisation affaiblissent les réseaux sociaux et familiaux étendus qui atténuent probablement l'incompatibilité entre le travail des femmes hors du foyer et les obligations familiales et celles liées à l'éducation des enfants. En fait, l'éducation des enfants, les services domestiques et d'autres activités comme la tresse de cheveux, la confection de vêtements et la broderie étaient autrefois tenus pour acquis et fournis gratuitement. Ils sont maintenant payants et tombent dans la catégorie générale des activités économiques informelles. Alors même que ce développement favorise la répartition et améliore la situation économique des personnes qui autrement n'auraient pas eu

un emploi rémunéré, il a des implications pour l'égalité économique entre les genres. Dans les milieux urbains ayant des services minimum ou coûteux de garde d'enfants, les femmes plus scolarisées devront accepter un compromis sous forme de retraits intermittents du travail formel tout en payant au prix fort ces services. Ces retraits peuvent réduire les possibilités et les perspectives d'avancement professionnel, entravant les initiatives de politique destinées à combler le fossé des inégalités en matière d'emploi entre les genres.

2.1.5 S'agissant des contraintes sociales, la région est frappée de façon disproportionnée par le fléau mondial du VIH/SIDA. En 2004, 23,6 millions des 36,9 millions de personnes vivant avec le VIH/SIDA à l'échelle mondiale se trouvaient en Afrique subsaharienne. En l'espace d'une brève période de deux ans, ce chiffre a augmenté à 24,7 millions en 2006. L'épidémie, qui touche surtout les adultes à l'âge auquel ils pourraient être le plus productifs, et dans une moindre mesure les enfants, hypothèque les progrès accomplis par le passé sur le plan du développement humain et occasionne un effritement des ressources socioéconomiques de la région. Combinées avec d'étroits budgets de développement, ces difficultés liées à la lutte contre l'épidémie du VIH/SIDA en Afrique entravent les efforts des gouvernements visant à fournir à leurs citoyens de décentes moyens de subsistance économique. De même, le contexte macroéconomique de ces pays définit de plus en plus les marchés du travail africains. Quelques-unes de ces forces déterminantes sont les réformes de la politique économique dans la foulée des crises économiques des années 80 et 90 et la privatisation des marchés africains du travail qui s'en est suivie (Eloundou-Enyegue et Davanzo 2003). La plupart des pays se sont à peine remis de ces crises, voire des réformes destinées à y faire face, tandis que d'autres sont ac-

⁴ Le taux de croissance démographique du Mali se trouve parmi les plus élevés de la CEDEAO, juste derrière le Bénin, le Burkina Faso, la Gambie, le Niger, le Sénégal et la Sierra Leone. Les femmes et les hommes représentent 50.6% et 49.4% de la population Malienne, respectivement.

tuellement aux prises avec les répercussions de la crise économique mondiale de 2008.

2.2 Cadre national : profil de l'emploi au Mali

2.2.1 Le Mali est situé dans la région sahélienne de l'Afrique de l'Ouest. Avec une population de 13 millions d'habitants et un taux de croissance annuelle qui s'établissait à 2,4 % au milieu de 2009 (BAD, 2010), le Mali affiche l'un des plus forts taux de croissance de la région. Le Mali appartient à la catégorie des pays à faible revenu, avec un revenu national brut par habitant de 580 dollars en 2008 (BAD 2010). Dans son Rapport mondial sur le développement humain, qui va au-delà du revenu, l'Organisation des Nations unies (ONU) publie depuis 1990 le classement des pays selon l'indice de développement humain (IDH). Selon l'ONU (2010), l'IDH – qui représente une définition plus large du bien-être, établie sur la base d'une mesure composite de trois dimensions de base du développement humain : santé (espérance de vie), éducation et revenu – du Mali a augmenté entre 1980 et 2010, passant de 0,165 à 0,309. Par rapport à l'Afrique subsaharienne dans son ensemble, dont le taux a augmenté de 0,293 à 0,389, le Mali se trouve en deçà de la moyenne régionale.

Selon l'ONU (2010), l'IDH – qui représente une définition plus large du bien-être, établie sur la base d'une mesure composite de trois dimensions de base du développement humain : santé (espérance de vie), éducation et revenu – du Mali a augmenté entre 1980 et 2010, passant de 0,165 à 0,309. Par rapport à l'Afrique subsaharienne dans son ensemble, dont le taux a augmenté de 0,293 à 0,389, le Mali se trouve en deçà de la moyenne régionale.

Selon l'ONU (2010), l'IDH – qui représente une définition plus large du bien-être, établie sur la base d'une mesure

composite de trois dimensions de base du développement humain : santé (espérance de vie), éducation et revenu – du Mali a augmenté entre 1980 et 2010, passant de 0,165 à 0,309. Par rapport à l'Afrique subsaharienne dans son ensemble, dont le taux a augmenté de 0,293 à 0,389, le Mali se trouve en deçà de la moyenne régionale.

2.2.2 Le produit intérieur brut du Mali était plus faible et n'a enregistré qu'une légère croissance par rapport à la moyenne de la CEDEAO entre 2000 et 2009 (Nabalamba 2010). Le produit intérieur brut malien par habitant a reculé considérablement entre 2008 et 2009 (Nabalamba 2010), cette baisse s'expliquant par les crises économiques qu'ont connues les autres États membres de la CEDEAO. Dans cet environnement de contrainte macroéconomique, la capacité du Mali de fournir des emplois décents à ses citoyens a été gravement bridée.

2.2.3 Ces deux objectifs (parité filles-garçons dans l'enseignement primaire et secondaire) et le troisième objectif, la réduction des inégalités entre les genres dans la société, sont les plus cruciaux de tous les OMD, le premier — le plus urgent — ayant été atteint en 2005, soit dix ans avant la date cible fixée pour tous les autres OMD. Le ratio filles-garçons sert d'indicateur pour le suivi des progrès accomplis en direction de la parité entre les genres dans l'enseignement primaire et secondaire. Dans le cas du Mali, l'indicateur s'est accru, soit de 0,801 en 2006 à 0,828 en 2008, cette performance n'étant supérieure qu'à celle de la Guinée et du Niger parmi tous les États membres de la CEDEAO pour lesquels les données sont disponibles (BAD base de données, 2010), alors que la parité entre les genres pour l'éducation secondaire a augmenté de 0,608 en 2006 à 0,639 à 2008 (BAD base de données, 2010). La proportion de sièges détenus par les femmes aux parlements nationaux a été adopté pour le suivi des progrès des pays en matière de réalisation de cet objectif. Eu égard à

la proportion de sièges détenus par des femmes au parlement, le Sénégal a maintenu le plus haut pourcentage, environ 20% entre 2006 et 2008. Le résultat obtenu par le Mali durant la même période, soit 10 %, dépasse celui du Nigéria, de la Côte d'Ivoire, de la Gambie et du Togo.

2.2.4 D'après la base de données sur le marché du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), pour ce qui est du ratio emploi-population chez les personnes âgées de 15 ans et plus, le Mali occupe la dernière place parmi tous les États membres de la CEDEAO, avec un taux stagnant à 0,47 de 2006 à 2008.

2.2.5 Sur cette toile de fond, il est impérieux d'évaluer minutieusement l'« Enquête permanente emploi auprès des ménages » (l'EPAM, 2007) afin de mieux comprendre la situation et de fournir des lignes d'action efficaces pour la BAD.

3.0 méthodologie de l'étude

3.1 Cadre conceptuel

3.1.1 Les théories dominantes de la participation au marché du travail ont reposé sur des hypothèses économiques concernant le rôle du capital humain, la modernisation et la ségrégation institutionnelle au niveau des résultats du marché du travail, ou sur des perspectives culturelles mettant l'accent sur la discrimination.

3.1.2 La théorie du capital humain fournit un cadre général pour comprendre l'importance de l'éducation pour le développement. Cette perspective met l'accent sur la primauté des aptitudes, de l'éducation, de l'expérience et des compétences pour la réussite sur le marché de l'emploi (Becker, 1981 ; 1992 ; Mincer, 1974). Elle postule que l'éducation est directement liée à la participation au marché du travail et au rendement sur celui-ci. L'accroissement du capital humain et

de l'expérience des femmes devrait donc faciliter leur entrée dans le marché du travail et, par extension, les inégalités au niveau du marché du travail devraient diminuer avec l'atténuation des inégalités en matière d'éducation entre les genres. En étendant cette hypothèse à la perspective de la modernisation, la sécurité économique et le statut social des femmes devraient s'améliorer avec la réduction du fossé entre les genres dans le domaine professionnel (Goldin, 1990). Ces attentes ont été confortées par des éléments probants de différents pays montrant un lien cohérent entre la scolarisation des femmes et le rendement de l'éducation sur le marché de l'emploi (King et Hill, 1993). En conséquence, la scolarisation féminine est désormais au cœur des stratégies tant nationales qu'internationales de promotion du statut de la femme et du développement (Fonds des Nations Unies pour la population, 2002 ; UNICEF, 2003 ; Nations Unies, 2000).

3.1.3 La théorie de la modernisation, variante de la perspective du capital humain, établit un rapport entre les résultats en matière d'emploi et le niveau de développement ou d'industrialisation. Les théoriciens de la modernisation considèrent le développement du marché du travail et l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre comme des effets secondaires du processus de modernisation. Ce développement accroît à son tour les possibilités d'emploi pour les femmes, lesquelles investissent ensuite davantage dans leur éducation et tirent parti de l'augmentation de la demande de main-d'œuvre. À terme, les théoriciens de la modernisation s'attendent à ce que cette intensification de l'activité économique due au progrès économique et à l'industrialisation réduise les inégalités entre les genres dans tous les domaines de la société, rehaussant ainsi le statut social de la femme (Goldin, 1990).

3.1.4 Les théoriciens de la ségrégation professionnelle avancent que la marginalisation des femmes peut se poursui-

prati-en raison de la discrimination de laquée par les employeurs ainsi que mar- segmentation institutionnelle et du ché du travail qui réserve aux femmes des emplois à faible niveau de compétences avec des perspectives limitées d'avancement, mais aussi à cause de la socialisation (Anker, 1997 ; Anker et Heim, 1997). On présume que les femmes optent elles-mêmes pour des emplois moins rentables ou moins prestigieux parce que la société les a conditionnées à avoir de plus faibles ambitions professionnelles.

3.1.5 À la différence des perspectives examinées ci-dessus, une des explications courantes de la participation limitée des femmes au marché du travail, surtout dans le secteur formel, est celle du préjugé lié au genre. On suppose que ce préjugé découle des modèles d'organisation sociale (Collver et Langlois, 1962) basés sur des normes et des valeurs socioculturelles enracinées qui sont en œuvre à différents niveaux, soit celles des institutions sociétales, éducatives et d'emploi, ainsi que de la famille (Assie-Lumumba, 2000 ; Birdsall et Sabot, 1991 ; Boserup 1970 ; Stromquist, 1990 ; Youssef, 1972). Les familles, agissant à l'intérieur de plus grandes normes sociétales et liées au genre, et en prévision de plus faibles rendements de la scolarisation de leurs filles, investissent moins dans l'éducation de ces dernières que dans celle de leurs garçons (Stromquist, 1990).

3.1.6 Pertinence des perspectives ci-dessus dans les marchés du travail africains. S'agissant d'abord de la perspective culturelle, ses partisans soutiennent que des valeurs patriarcales qui transcendent la scolarisation, le mariage, la fécondité, la structure de l'emploi et le stade de développement constitue des facteurs décisifs dans les inégalités en matière d'emploi entre les genres. L'explication culturelle est pertinente dans les sociétés africaines où un solide réseau de systèmes de parenté coexiste avec une forte dominance masculine. Dans de tels contextes régis par une culture normative,

l'éducation des enfants est une fonction essentiellement féminine et non masculine.

3.1.7 En ce qui concerne la perspective économique néoclassique, notamment le capital humain, le lien entre genre et emploi s'étend, au-delà de l'effet absolu de la scolarisation, aux interactions entre celle-ci et des facteurs démographiques (mariage, taille et structure de la famille) ainsi que le milieu culturel dans lequel les individus/couples évaluent les possibilités et les avantages économiques et prennent des décisions d'emploi (Jah, 2010a). De plus faibles avantages économiques à long terme (dus à une scolarisation prolongée/des politiques macroéconomiques limitées ou défavorables) peuvent réduire la valeur de l'éducation. Une entrée tardive dans le marché de l'emploi peut toutefois affaiblir l'offre de main-d'œuvre et augmenter les salaires aux niveaux globaux avec un accroissement subséquent de la demande tant de scolarisation que de main-d'œuvre. L'augmentation de la proportion de femmes scolarisées est susceptible de renforcer l'acceptation du rôle économique en évolution des femmes, et la transition scolaire peut être préjudiciable lorsqu'elle conduit à une plus grande concurrence pour des emplois rares, cette situation étant liée à l'accroissement du nombre même de femmes scolarisées.

3.1.8 Il est particulièrement pertinent d'évaluer la perspective de la modernisation dans le contexte de l'Afrique subsaharienne où les transitions scolaires et démographiques n'ont pas été suivies d'un développement du marché du travail. Dans les pays caractérisés par une faible demande de main-d'œuvre et une augmentation de la scolarisation féminine, la concurrence entre les femmes pour de rares emplois prestigieux devient âpre, d'où la remise en question de la thèse néoclassique d'un lien monolithique entre scolarisation et emploi. Au contraire, il peut se produire une courbe en U inversé

(Standing, 1983) ou un rapport négatif. Des cas de ce genre ont été signalés dans des publications africaines (voir Siphambe, 2000 pour le Botswana). Dans sa forme simplifiée, la théorie de la modernisation tient pour acquis que le développement influe sur les hommes et les femmes de façon impartiale. La probabilité d'une ventilation uniforme des individus, en particulier les femmes, dans tous les secteurs professionnels peut transcender le niveau de développement du pays, sans être automatique comme le laisse entendre la théorie de la modernisation.

3.1.9 Les arguments avancés par les partisans de la ségrégation professionnelle sont importants en Afrique où les syndicats sont faibles et les marchés deviennent de plus en plus privatisés et informatisés. Dans ce cadre, la formation et l'acquisition d'aptitudes dans les emplois féminins non traditionnels pour réduire les différences entre les genres sur le marché du travail ont été préconisées. On ne sait toutefois pas avec certitude si ou dans quelle mesure l'accroissement contemporain de la scolarisation s'est traduit par des perspectives d'emploi rentable.

3.1.10 Par conséquent, contrairement à ce que soutiennent les explications théoriques ci-dessus, le rapport entre genre et emploi n'est pas direct. En outre, ces théories sont essentiellement conçues et leur validité est vérifiée dans les sociétés développées. À titre illustratif, moins d'attention a été accordée en Afrique à la thèse de l'incompatibilité démographique reposant sur la notion de compétition entre travail et rôle familial (voir Jah, 2010b ; et Shapiro et Tambashe, 1997 pour un cas d'exception). Les environnements démographiques, sociaux et macroéconomiques dans lesquels sont mises en œuvre les stratégies contemporaines de développement en Afrique font face à des contraintes, comme indiqué dans les sections pré-

cedentes du présent rapport. Les facteurs démographiques sont susceptibles de varier au cours d'une vie, et pourtant le rôle démographique unique des femmes en tant qu'épouses et mères est à peine mentionné par les spécialistes de la théorie économique, quand bien même ils mettent en exergue la socialisation et les aspirations comme facteurs déterminants du comportement de la population active.

3.2 Évaluation des données

3.2.1 Les données utilisées dans la présente étude proviennent de l'EPAM sur la main-d'œuvre du Mali menée en 2007 et de la troisième d'une vague de trois EPAM transversales⁵. Les données recueillies étaient basées sur un échantillon représentatif au plan national de 3000 ménages obtenu dans le cadre d'une procédure d'échantillonnage stratifié à deux étapes. À l'aide de questionnaires destinés respectivement aux ménages et aux individus, des données ont été recueillies sur un large éventail de sujets dont les caractéristiques démographiques des informateurs et de leur ménage, ainsi que sur les indicateurs de revenu, d'emploi, de niveau de scolarisation, et sur les facteurs démographiques ayant trait aux familles/ménages. Pour de plus amples renseignements sur les questionnaires et une description détaillée de la collecte, de la qualité et du codage des données, ainsi que la classification des emplois, se reporter au rapport de l'EPAM 2007 sur le genre dans l'emploi (édition 2007 du rapport intitulé « Termes de référence pour la réalisation de l'enquête emploi permanente auprès des ménages (EPAM) » et documents connexes de l'enquête⁶.)

3.2.2 Données d'analyse

3.2.2.1 Les données de l'EPAM du Mali

contenaient des informations provenant de toutes les personnes âgées de dix ans et plus vivant dans des ménages privés, à l'exclusion des habitants des milieux institutionnels (par exemple les bases militaires, les hôpitaux ou d'autres établissements de type pensionnat comme les internats et les prisons). Aux fins de la présente étude, un sous-ensemble de données d'analyse a cependant été créé en deux étapes. Premièrement, la variable âge a été utilisée pour mettre à l'écart toutes les personnes âgées de 17 ans et moins, l'objectif étant d'exclure tous les travailleurs juvéniles, ce qui a par extension entraîné en outre l'élimination de ceux qui vont actuellement à l'école (fait déterminé par des fréquences continues). Étant donné le cadre conceptuel de l'étude dans lequel est analysé le rôle du capital humain dans l'emploi, il est important que les analyses aient exclu les élèves allant à l'école. Ensuite, pour générer une main-d'œuvre active adulte à partir de ce sous-ensemble de données, la variable situation économique (Etpop) a été utilisée pour éliminer tous les adultes économiquement non actifs. L'ensemble de données qui en résulte contient 5 178 725 individus économiquement actifs, soit 41,8 % de l'échantillon global âgés de 18 ans et plus.

3.2.3 Les données du Mali, contrairement à celles de l'enquête sur la main-d'œuvre du Botswana (BLFS), permettent d'analyser le revenu. Par conséquent, un deuxième résultat examiné dans la présente étude est le revenu. Ce dernier est utilisé pour étudier les inégalités entre les genres en tant que facteur déterminant de la sécurité économique. Contrairement à l'emploi, cette variable originale allant de variable continue en francs CFA mettre zéro à 500 000 et plus. Pour permettre des analyses de régression logistiques, cette variable a été transformée et décrite dans cinq catégories de revenu, que décrit dans la section sur les mesures dépendantes.

⁵ L'EPAM 2007 is the third of three waves of employment cross sectional surveys conducted in Mali since 2000.

⁶ Ces documents peuvent être obtenus auprès du ministère malien de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et du Département observatoire de l'emploi et de la formation (DOEF).

3.3 Mesures : variables dépendantes, indépendantes et de contrôle

3.3.1 **Variables dépendantes** : Deux principales variables dépendantes ont été analysées dans la présente étude : l'emploi et le revenu

3.3.1.1 L'emploi a été mesuré par le nombre de personnes ayant exercé une activité quelconque au cours de la « période de référence »⁷. Plusieurs secteurs économiques (tel que permis par les données) ont été examinés dans l'étude.

a. Étant donné que la majorité de la population malienne vit encore en milieu rural (Nabalamba 2010) et s'adonne à l'agriculture comme principale activité économique, le premier résultat a été l'emploi agricole, mesuré par l'activité dans les domaines agricole, de la pêche, de l'élevage, etc. et auquel a été attribué le code « 1 », toutes les formes d'emploi non agricole étant classées sous le code « 0 ».

b. La deuxième dimension de l'emploi qui a été mesurée établissait une distinction entre emploi non salarié et emploi salarié, le code attribué à ce dernier étant « 1 », contre « 0 » — la référence — pour l'emploi non salarié.

c. La troisième dimension distinguait l'activité du secteur industriel classée sous le code « 1 » et les services, auxquels était attribué le code « 0 », la référence.

d. Quatrièmement, une distinction a été établie entre le secteur informel privé (code « 1 ») et le secteur public (classé sous le code de référence « 0 »).

e. Cinquièmement, l'on a distingué l'emploi formel (code « 1 ») de l'emploi informel (classé sous le code de référence « 0 »).

Le codage des emplois et la définition du secteur informel provenaient respectivement de la Classification internationale type des professions de 1988 (ISCO-88) et du Système de comptabilité nationale de 1993 (SNA - 1993), lesquels ont à leur tour dicté le codage des mesures analysées dans l'étude (voir BLFS 2008).

3.3.1.2 Eu égard à la deuxième variable dépendante, à savoir le revenu, quatre dimensions ont été mesurées.

a. Premièrement, on a distingué l'absence de revenu reçu (code « 1 ») de toutes les autres formes de revenu (code « 0 »). Ensuite, en cas de réception d'un revenu, trois catégories étaient mesurées.

b. La première démarche consistait à mesurer le revenu minimum (montant de 29 000 francs CFA ou moins et auquel est attribué le code « 1 ») par rapport aux revenus de niveau supérieur (classés sous le code de référence « 0 »).

c. Deuxièmement, une distinction a été établie entre un revenu de 29 000 à 50 000 francs CFA, auquel est attribué le code « 1 », et des revenus de niveau supérieur (classés sous le code de référence « 0 »).

d. Troisièmement, l'on a distingué un revenu de 50 000 à 75 000 francs CFA, auquel est attribué le code « 1 », des revenus de niveau supérieur, classés sous le code de référence « 0 ».

3.3.1.3 En conséquence, neuf résultats, dont cinq ayant trait à l'emploi et quatre au revenu, ont été examinés dans l'étude. Des efforts ont été déployés pour analyser les revenus de niveaux supérieurs, mais ils ont été abandonnés, parce que les faibles proportions de la main-d'œuvre gagnant un revenu de ces niveaux donnaient des estimations peu stables.

3.3.2 Variable indépendante

3.3.2.1 La principale variante indépendante de l'étude est le genre de l'informateur. Cette variable est mesurée de façon dichotomique et le code attribué est « 1 » s'il s'agit d'un informateur et « 2 » dans le cas d'une informatrice (la référence).

3.3.3 **Variables de contrôle**. Faisant fond sur les travaux théoriques et antérieurs, l'étude contrôle plusieurs corrélats de l'emploi.

⁷ La période de référence était les sept jours précédant l'enquête.

3.3.3.1 Caractéristiques du capital humain des hommes et des femmes. Le premier ensemble de corrélats concerne les caractéristiques du capital humain mesurées par le degré d'instruction et la formation générale. Le degré d'instruction est mesuré à quatre niveaux : i) le niveau primaire ; ii) le niveau du premier cycle du secondaire ; iii) le niveau du deuxième cycle du secondaire ; et iv) l'éducation non formelle/l'absence de scolarisation, qui sert de référence. La détention d'un diplôme général (formation) est mesurée comme variable nominale, le code attribué étant « 1 » si l'informateur/informatrice a reçu un type quelconque de diplôme général et « 0 » dans le cas contraire.

3.3.3.2 Caractéristiques démographiques. Le deuxième ensemble de corrélats tient compte de variables structurelles des familles/ménages qui ont un lien avec la capacité des femmes d'exercer un emploi rémunéré. La première variable est l'état civil mesuré catégoriquement par la situation matrimoniale de l'informateur/informatrice, à savoir le mariage (code « 1 »), la cohabitation (code « 2 »), la séparation/le divorce/le veuvage (code « 3 »), ou le célibat (code « 4 », la référence). Le mariage est censé créer chez les femmes des demandes concurrentes concernant le temps à consacrer aux besoins conjugaux/du ménage d'une part et au travail d'autre part, l'inverse étant en principe vrai chez les hommes. En revanche, la séparation, le divorce et le veuvage sont censés obliger la femme en particulier à chercher du travail. La deuxième variable démographique détermine si l'informateur/informatrice dirige le ménage, et la troisième établit si l'informateur/informatrice est le conjoint du chef de ménage. La deuxième variable est automatiquement considérée comme étant positivement associée à l'emploi, peu importe le genre. Le statut d'épouse de chef de ménage peut être un facteur dissuasif pour le travail hors du foyer, en raison de l'accroissement des exigences du ménage ainsi que d'un plus grand manque d'enthousiasme du mari pour l'activité publique de sa femme.

3.3.3.3 Environnement de travail structurel/économique. Le troisième ensemble de corrélats rend compte des dimensions structurelles/économiques de la main-d'œuvre mesurées par la migration économique, la région de résidence et l'initiative individuelle. La migration économique est mesurée en établissant si l'informateur a migré pour des raisons économiques (code « 1 ») ou non économiques (code « 0 », la référence). Les perspectives économiques seront probablement fonction des possibilités d'emploi au niveau régional. Certes, les milieux urbains offrent en général de bonnes possibilités d'emploi, mais cela peut ne pas se vérifier à moins que l'urbanisation ne s'accompagne d'une croissance des structures économiques.

3.3.3.4 Initiative. Cette dernière a été mesurée en déterminant si un individu est au fait des activités politiques, économiques et sociales de sa communauté et s'il s'y engage, le code attribué étant « 1 » si la réponse est affirmative et « 0 » (la référence) si elle est négative. L'initiative individuelle est censée accroître le revenu et stimuler l'activité économique et ce davantage pour les femmes que les hommes.

3.3.3.5 Aspects intergénérationnels et aspirations. Le quatrième ensemble de corrélats concerne les aspects intergénérationnels et les aspirations des informateurs/informatrices. L'exercice d'un emploi sûr par le père est utilisé comme indicateur indirect à la fois pour les facteurs intergénérationnels et le statut socioéconomique de la famille, et il est mesuré à l'aide d'une variable nominale indiquant si le père travaillait dans le secteur public ou formel privé (notamment les organisations non gouvernementales) ou occupait un emploi syndiqué, auquel cas le code attribué est « 1 » et autrement « 0 ». On présume que l'occupation d'un emploi rentable par le père influence davantage l'accès du fils à un emploi rentable et sûr que celui de la fille. Les aspirations professionnelles sont mesurées en déterminant si les informateurs/informatrices établissent des plans en vue de futures ambitions professionnelles, avec un code « 1 » si la réponse est positive et « 0 » (la référence) si elle est négative, cette variable étant censée montrer un lien positif et plus fort avec les perspectives d'emploi.

3.3.3.6 Interactions. Des interactions ont été établies entre plusieurs corrélats et le genre. Cette démarche repose sur le principe selon lequel l'effet du genre (c'est-à-dire la nature de l'inégalité entre hommes et femmes) a tendance à dépendre des changements au niveau du rôle de ces corrélats. L'analyse n'a pas pu s'étendre à toutes les interactions possibles, car elle a été limitée par les données disponibles pour chaque corrélat.

3.4 Forces des données

3.4.1 Dans une bonne partie des publications empiriques antérieures sur le rapport entre genre et emploi, l'accent a été mis sur les classifications générales des professions, en raison partiellement de la non-disponibilité des données. La fine classification analysée dans la section sur les mesures ci-dessus constitue donc l'une des plus grandes forces des données de l'EPAM du Mali, en ce sens qu'elle permet des analyses empiriques exhaustives de plusieurs dimensions de l'emploi. L'aptitude à examiner ces distinctions très fines à l'aide de données représentatives sur le plan national affine clairement une compréhension du comportement en matière d'emploi dans le pays et permet une généralisation au reste de la population. La présence d'une mesure sur l'obtention d'un diplôme de formation générale est un autre point fort des données. En outre, la durée de l'emploi est un important facteur dans l'analyse des emplois (Mincer, 1974), en dépit du nombre considérable de cas manquants.

3.4.2 De même, les mesures relatives à quelques-uns des corrélats classiques de l'emploi comme la situation matrimoniale et le statut de chef de ménage sont disponibles. L'instrument de l'enquête a pris en compte le degré d'instruction, mesuré adéquatement à la fois par le plus haut niveau scolaire atteint et l'obtention d'un diplôme. Les données permettent d'établir des distinctions régionales au niveau de la résidence, soit des informations indispensables sur les activités de migration. Fait important, elles couvrent des mesures particulièrement utiles de l'initiative politique, économique et sociale, des ambitions professionnelles ainsi que de certains aspects intergénérationnels et des antécédents familiaux.

3.4.3 Compte tenu de ce qui précède, les données de l'EPAM du Mali viennent compléter les enquêtes de la Banque mondiale sur le revenu/la consommation des ménages qui mettent l'accent principalement sur le revenu. En outre, en établissant

de fines distinctions en matière d'emploi, ces données contribuent à combler un important vide dans les systèmes africains de données d'enquêtes auprès des ménages, permettant ainsi de suivre l'avancement des travaux sur les politiques/programmes de développement, notamment les OMD qui visent à améliorer le statut de la femme et à faire reculer la pauvreté.

3.5 Limites des données

3.5.1 En raison de leurs influences potentielles sur les demandes du temps des mères et les besoins des enfants, les variables mesurant la fécondité du point de vue à la fois de la taille de la famille et de l'âge des enfants sont essentielles dans l'analyse des emplois. Il convient de noter que la présence d'autres adultes femmes dans le ménage peut assurer le lien entre fécondité et emploi. L'étude de Glick et Sahn (2000) effectuée en Guinée conclut que l'aptitude d'une mère à exercer un emploi rémunéré est bridée par le fait d'avoir de très jeunes enfants. Toutefois, de récentes données probantes concernant a) l'effet du statut de primipare sur la situation d'emploi de la mère et b) l'influence de la présence d'une femme autre adulte dans le ménage, provenant d'une étude de 21 pays d'Afrique subsaharienne, sont contrastées (Jah, 2010b).

3.5.2 Étant donné le caractère contrasté des données probantes relatives à ces deux facteurs, il est judicieux de continuer d'en tenir compte dans toutes les analyses de l'emploi. Les données de l'EPAM de 2007 ne contiennent pas d'informations précises sur la fécondité, ce qui limite l'aptitude de l'étude de tenir compte de celle-ci. Eu égard à la présence d'autres femmes adultes, une modification créatrice des données aurait pu faciliter l'établissement de cette mesure, mais aucun effort n'a été fourni dans ce sens en raison de contraintes de temps. De même, les informations sur l'accès aux services de garde de substitution (formels et informels) et aux services d'aide ménagère sont absentes et doivent être mesurées dans les futures enquêtes.

3.5.3 Des facteurs socioéconomiques comme les facilités et biens ménagers, l'éducation et le statut en matière d'emploi des conjoints seraient très utiles pour rendre compte du besoin économique d'emploi des membres du ménage (notamment les femmes en âge de travailler). De même, la scolarisation et la situation en matière d'emploi de la mère et du père fournissent d'importantes informations intergénérationnelles. Toutefois, elles sont également absentes des données. En Afrique subsaharienne, il a été établi que la cohabitation des conjoints influe sur l'analyse de l'emploi, mais elle n'a fait l'objet d'aucune question dans l'enquête. L'ensemble de données est par ailleurs limité du point de vue des attitudes et d'autres facteurs qui peuvent rendre compte des attributs culturels et de l'initiative individuelle.

3.5.4 Mais la plus importante contrainte résulte des données manquantes. Les enquêtes accusent un manque de données lorsque les participants refusent de répondre ou ignorent la réponse à une question, ou encore quand ils sautent par mégarde un point. Les deux derniers cas conduisent à une situation connue sous le nom de « données manquantes complètement aléatoires », ce qui signifie que les données manquantes n'ont de rapport avec la valeur d'aucune variable.

3.5.5 Parce que ces valeurs manquantes sont un échantillon aléatoire de l'ensemble des données, elles peuvent être ignorés, et l'analyse des données produira des résultats identiques à ceux qui auraient été obtenus à partir de l'ensemble des données.

3.5.6 Lorsqu'un ensemble de données est incomplet, le programme par défaut est celui du recours à l'analyse de cas complets et à l'abandon des cas dont les données sont manquantes sur toute variable. Le résultat net est une réduction substantielle de la taille de l'échantillon et, partant, de l'efficacité statistique. Dans la présente étude, les données manquantes pour quelques-unes des mesures de la variable dépendante/résultats atteignent

un taux de 98 %. Dans de tels cas, la variable résultante risque de ne pas être mesurée avec précision, ce qui conduit à des coefficients estimés et à des erreurs types en raison du trop faible niveau de régression. Les données manquantes qui résultent de refus ne sont pas aléatoires et l'on ne peut donc ne pas en tenir compte, car une analyse de cas complets, c'est-à-dire effectuée en éliminant simplement les valeurs manquantes, est susceptible de donner des résultats fortement biaisés. En outre, elles présentent plus de difficultés car elles requièrent des techniques spéciales, contrairement aux données manquantes complètement aléatoires.

3.6 Traitement des données manquantes

3.6.1 Une approche utile du traitement des données manquantes est l'imputation, car celle-ci est conceptuellement simple et conserve la taille de l'échantillon. Elle n'est toutefois pas sans inconvénient et lorsqu'on ne peut ne pas tenir compte des données manquantes, elle conduit à des estimations paramétriques biaisées (Allison 2000). Pour résoudre ce problème de données manquantes, l'équipe de l'étude adopte la technique de l'estimation de vraisemblance maximale. L'utilité de la technique de l'estimation de ressemblance maximale découle du fait qu'elle analyse l'ensemble de données incomplet dans son intégralité, en se servant de toutes les données observées pour calculer les estimations de vraisemblance maximale d'un paramètre qui est le plus susceptible d'avoir conduit aux données observées.

3.7 Stratégie d'analyse

3.7.1 La présente étude a pour objet d'examiner les inégalités entre les genres en matière d'emploi au Mali, et de faire le point sur les progrès accomplis par le pays dans le sens de la réalisation des

OMD. Ces constatations permettront également de formuler en principe plusieurs recommandations de politique pour la BAD et les pourparlers avec ses PMR.

3.7.2 Les inégalités entre les femmes et les hommes sont analysées dans neuf résultats de l'emploi et le revenu. Les analyses se sont déroulées en deux étapes. Dans la première étape, la taille tant brute que nette (c'est-à-dire l'ampleur brute et nette) des inégalités entre les genres a été quantifiée dans un cadre collectif à multiples variables comprenant les six ensembles de corrélats évoqués ci-dessus. Les déterminants pour les hommes et pour les femmes ayant tendance à être différents, dans une deuxième étape et selon le résultat, des interactions ont été établies entre les principaux corrélats et le genre.

3.7.3 Des modèles de vraisemblance maximale ont été utilisés comme méthode statistique, pour tenter de résoudre en partie le problème des données manquantes. Les régressions logistiques ont été utilisées pour modéliser la probabilité d'obtention d'un emploi dans l'un des 12 résultats en matière d'emploi comme fonction du genre, abstraction faite de plusieurs corrélats.

3.8 L'ampleur des inégalités entre les genres

3.8.1 Sept modèles de régression logistique ont été exécutés de façon séquentielle, en intégrant les ensembles de corrélation décrits ci-dessus, pour estimer l'étendue de l'inégalité entre les sexes dans

la population active du Mali et dans la répartition des revenus⁸. Le premier modèle (modèle 1) estime les inégalités brutes entre les genres pour chacun des résultats en matière d'emploi, en neutralisant uniquement le corrélat de base, l'âge. Le modèle 2 intègre les caractéristiques du capital humain; le modèle 3 ajoute les influences démographiques; le modèle 4 tient compte en outre des mesures de contrôle économiques d'ordre structurel; le modèle 5 intègre par ailleurs les mesures de l'initiative politique, économique et sociale; et le modèle 6 ajoute les facteurs intergénérationnels/ relatifs à la famille et les aspirations. Le modèle 7, modèle final, prend en considération les conditions d'interaction entre le genre et les principaux corrélats. Chaque modèle est donc plus complexe que celui qui le précède, comme le montre l'équation 1. $P/1-P$ est la probabilité qu'un homme, par opposition à une femme, soit employé dans une industrie/un secteur/une profession particuliers; β_0 est le point d'intersection (terme constant); β_1G est le paramètre qui estime les inégalités brutes entre les genres; β_2H est le paramètre qui estime l'influence du capital humain; β_3D est le paramètre qui estime l'influence des caractéristiques démographiques; β_4E est le paramètre qui estime l'influence des facteurs économiques d'ordre structurel; β_5Ag est le paramètre qui estime l'influence de l'initiative; β_6FAs est le paramètre qui estime les facteurs familiaux et intergénérationnels et les aspirations; et β_7IAs est le paramètre qui estime l'influence des corrélats sur la variable genre (conditions d'interaction). Le terme ϵ renvoie à la variance résiduelle ou inexplicquée.

$$\text{Equation 1} \quad \text{Log } P/(1-P) = \beta_0 + \beta_1G + \beta_2H + \beta_3D + \beta_4SE + \beta_5Ag + \beta_6FAs + \beta_7IAs + \epsilon$$

Inégalités brutes
Inégalités nettes

⁸ Les coefficients obtenus à partir des analyses de régression logistique sont dénommés « logits », terme désignant les changements au niveau du logarithme des chances d'emploi d'un homme par rapport à celui d'une femme avec chaque accroissement d'unité dans la variable explicative (c'est-à-dire indépendante). Pour faciliter l'interprétation, les coefficients sont transformés en un rapport de cotes par exponentiation (c'est-à-dire Exp (β)). Un rapport des chances de 1 signifie qu'il n'existe aucune différence dans la probabilité d'emploi entre les hommes et les femmes. Les rapports des chances supérieurs à 1 signifient que les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être employés dans l'industrie/la profession en question. Inversement, des rapports des chances inférieurs à 1 indiquent que les hommes sont moins susceptibles que les femmes d'être employés dans l'industrie/la profession en question.

4.0 Analyse et principales constatations de l'étude

4.1 Résultats descriptifs

4.1.1 Les résultats descriptifs pour emploi et revenu sont présentés sous forme graphique selon le genre et la région de résidence (Bamako, la capitale; les autres régions urbaines; et les milieux ruraux) dans les figures 1 à 5.

4.1.2 La **Figure 1** présente la répartition des hommes et des femmes à l'échelle des grands secteurs écono-

miques, en établissant une distinction entre l'agriculture d'une part et les services et l'industrie d'autre part. Un rapide coup d'œil à ces catégories générales révèle que l'accès aux services est le plus élevé à Bamako (79 %) et dans d'autres régions urbaines (76 %) par rapport aux milieux ruraux (57 %). Si la représentativité des femmes et des hommes dans les services est comparable à Bamako, les femmes dominent ce secteur dans d'autres régions, en particulier dans les zones rurales.

4.1.3 La **Figure 2** montre la proportion de la main-d'œuvre active qui est

salariée par opposition à la population des travailleurs indépendants de trois régions. Le travail indépendant est la principale activité économique dans les zones rurales, occupant 95% des travailleurs ruraux dont 53% sont des hommes. Le travail indépendant est en outre courant dans d'autres régions urbaines (77%), mais à un degré moindre à Bamako (56%) ; dans les deux régions, autant les femmes que les hommes tendent à être représentés de façon égale. Les emplois rémunérés absorbent 44% des travailleurs à Bamako, contre seulement 23% et 5% dans d'autres régions urbaines et dans les milieux ruraux respectivement. À

Figure 1. Niveau de l'emploi dans les secteurs l'agricole, l'industrie et les services par genre et région, Mali 2007

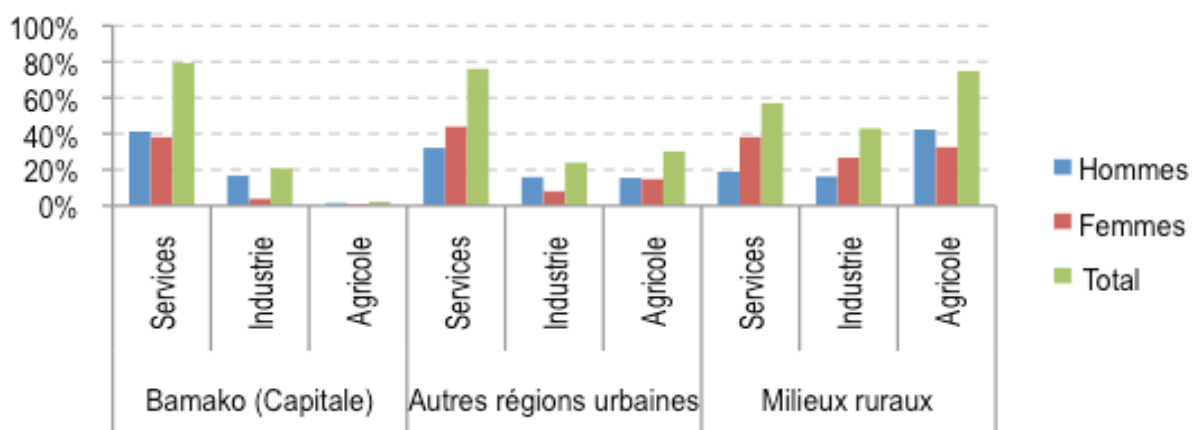
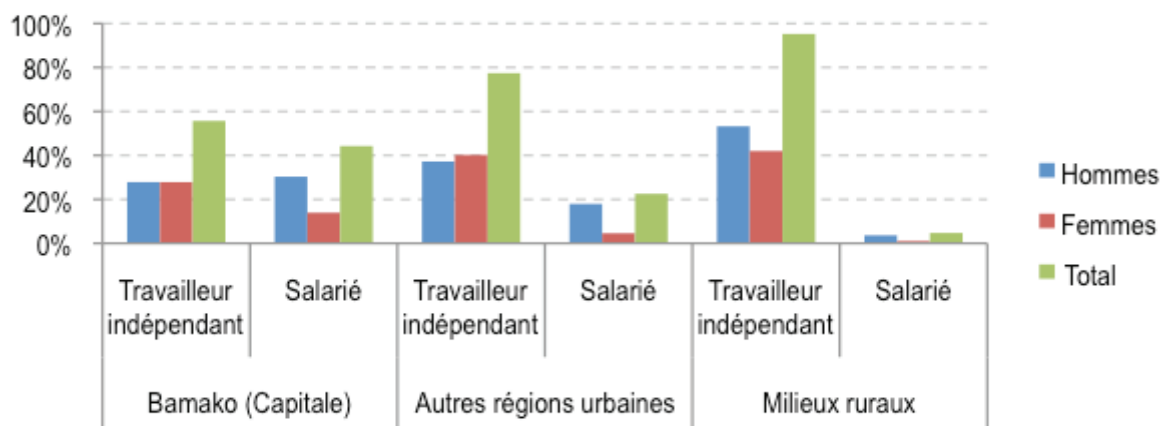


Figure 2. Proportion de salariés et de travailleurs indépendants par genre et région, Mali 2007



l'échelle des trois régions, les hommes dépassent en nombre les femmes.

4.1.4 La **Figure 3** présente la répartition de la main-d'œuvre entre employés du secteur public et du secteur informel privé. Un bref examen révèle la prédominance du secteur informel privé dans l'économie malienne, telle que mise en évidence dans la ventilation régionale qui montre que 95%, 85% et 74% des travailleurs habitant respectivement en milieu rural, dans d'autres régions urbaines et à Bamako exercent des activités informelles privées. En revanche et comme on l'a observé dans le cas des travailleurs salariés, les emplois du secteur public sont rares dans les milieux ruraux, et même dans d'autres régions urbaines et à Bamako, les contributions respectives de ce secteur à

l'économie locale ne sont que de 15% et 26%, avec des pourcentages insignifiants de participation féminine dans chaque région.

4.1.5 La **Figure 4** présente les distinctions formelles et informelles établies dans le secteur économique global. Les proportions de travailleurs participant au secteur formel dans chaque région, à savoir Bamako (50%), autres régions urbaines (30%) et milieux ruraux (15%), sont supérieures à celles du secteur public observé ci-dessus. Et contrairement au secteur public et mariage et la cohabitation renforcent l'activité agricole, tandis que la séparation/le divorce/le à l'échelle de toutes les régions, les femmes et les hommes sont représentés en des proportions comparables dans les emplois du secteur formel.

4.1.6 La **Figure 5** présente la répartition des femmes et des hommes à l'échelle de divers niveaux de revenu dans les trois régions. Si les femmes sont surreprésentées dans les niveaux de faible revenu, l'inverse se produit dans les niveaux de revenu plus élevé, peu importe la région.

4.1.7 Par conséquent, bien que le secteur des services constitue l'activité économique dominante dans les régions urbaines, avec une surreprésentation des femmes à l'exception de l'agriculture, il est la principale activité en milieu rural. L'industrie est le plus petit secteur de l'économie, surtout à Bamako, ce qui est surprenant compte tenu du fait qu'il s'agit de la capitale. En outre, le secteur informel privé et le secteur du travail indépendant sont ceux qui emploient le plus de travailleurs au Mali.

Figure 3. Niveau de l'emploi dans les secteurs public formel et informel (privé)

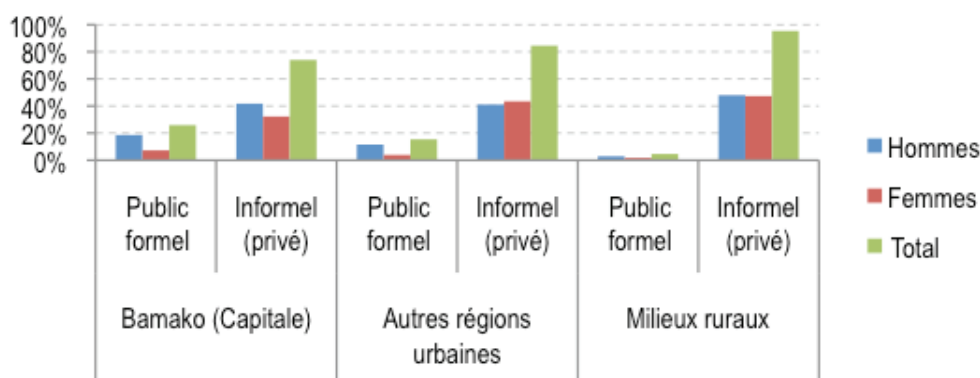


Figure 4. Niveau de l'emploi dans les secteurs formel et informel par genre et région, Mali 2007

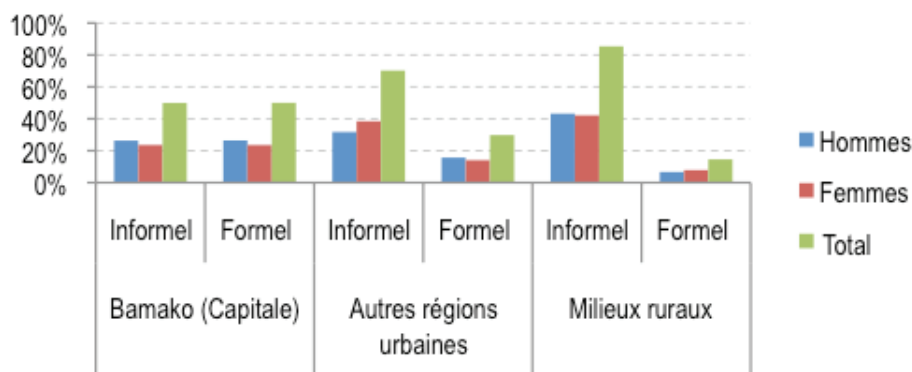
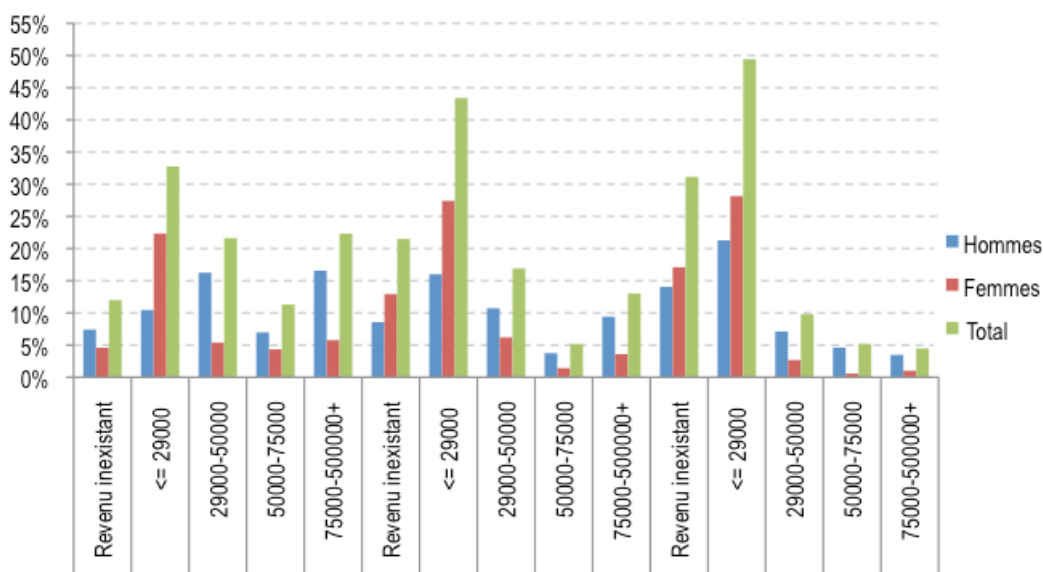


Figure 5. Distribution of Individuals Across Various Income Levels (in FCFA) from Main Economic Activity by Gender and Region, Mali 2007



4.2 Analyses multidimensionnelles et principales constatations

4.2.1 Les résultats ci-dessus sont de nature descriptive et ne nous renseignent pas sur la mesure dans laquelle il existe un lien entre genre et emploi. Pour établir ce lien, l'étude examine les données probantes basées sur les résultats à variables multiples. Une série de modèles de régression logistique à variables multiples ont été testés de façon séquentielle en vue de quantifier les inégalités brutes et nettes entre les genres dans plusieurs grands secteurs économiques : 1) l'agriculture, 2) les emplois rémunérés et le travail indépendant, 3) les emplois du secteur public et du secteur privé informel, 4) et les emplois formels et informels. Ces données servent par ailleurs de base à un examen des inégalités en matière de revenu entre femmes et hommes. À cette fin, finalement, les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes ont été examinées à quatre niveaux : l'écart entre les genres dans la probabilité qu'un employé ne reçoive aucun revenu et si l'employé était

salarié, les écarts entre les genres dans les niveaux de revenu ci-après étaient quantifiés : 1) revenu minimum (soit un revenu de 29 000 francs ou moins par rapport à des revenus de niveau supérieur), 2) revenu de 29 000 à 50 000 francs par rapport à des revenus de niveau supérieur, 3) revenu de 50 000 à 75 000 francs par rapport à un revenu de 75 000 francs et plus.

4.2.2 *L'ampleur brute et nette des inégalités en matière d'emploi entre les genres.* Pour chaque résultat, les modèles des inégalités brutes (modèle 1) ne tiennent compte que de l'âge. L'idée de prendre en considération la durée du chômage dans ce modèle de base a été écartée, en raison de l'instabilité des estimations. Le modèle 2 prend en considération le capital humain, notamment le niveau de scolarisation et la détention d'un diplôme professionnel/technique. Le modèle 3 tient compte des facteurs démographiques dont l'état civil, la direction du ménage et le statut de l'informatrice/informatrice en tant que conjoint ou non du chef de ménage. Le modèle 4 prend en outre en considération les facteurs structurels et

économiques, notamment la migration économique et la région de résidence, tandis que le modèle 5 tient compte d'une mesure de l'initiative du point de vue de la sensibilisation sociale, économique et politique. Le modèle 6 prend en considération les caractéristiques et les aspirations familiales/ intergénérationnelles. Enfin, le modèle 7, le plus complexe, intègre les conditions possibles d'interaction⁹. Pour chaque résultat, les interactions prises en compte sont fonction des données, plus précisément celles de la répartition des femmes et des hommes en ce qui concerne ce résultat particulier.

4.2.3 Le **tableau 1** présente les constatations relatives aux inégalités brutes et nettes en matière d'emploi entre les hommes et les femmes dans tous les résultats d'emploi ci-dessus, en commençant par l'emploi agricole. Dans un souci de concision, le tableau ne signale que les principaux effets du genre et non ceux des corrélats. Les résultats détaillés figurent aux tableaux 2 à 5 de l'annexe. (Les tableaux de l'annexe sont disponibles sur le portail de données de la BAD.)

⁹ La signification du modèle est déterminée en examinant les informations sur le « test de l'hypothèse globale nulle » selon lesquelles $\beta = 0$. De très petites valeurs prédictives pour les khi-carrés indiquent que le modèle a de la signification et qu'au moins un des coefficients n'est pas nul. La signification est évaluée à trois niveaux : le terme $p < 0.001$ représenté par « *** » veut dire que le rapport est très significatif en dessous du niveau de 99 % de signification ; $p < 0.01$ représenté par « ** » veut dire que le rapport est significatif au niveau de signification de 99 % ; et $p < 0.05$ représenté par « * » veut dire que le rapport est significatif au niveau de 95 %, tandis que $p < 0.10$ représenté par « # » veut dire que le rapport est légèrement significatif au niveau de 90 %.

4.2.4 **Emplois agricoles.** En ce qui concerne d'abord les emplois agricoles, l'estimation indique qu'il existe des inégalités brutes dans ce secteur (modèle 1), les hommes ayant 58 % plus de chances que les femmes d'être des travailleurs agricoles. Le modèle 2 examine la façon dont les inégalités brutes entre les genres changent une fois neutralisées les différences au niveau du capital humain et révèle que les hommes ont

seulement 3 % moins de chances que les femmes d'exercer l'agriculture.

4.2.5 Deux observations ressortent de cette constatation. Premièrement, les différences en matière de genre dans les emplois agricoles semblent liées au capital humain. Deuxièmement et conformément aux attentes théoriques, les travailleurs agricoles ont en général un niveau de scolarisation formelle faible ou

nul. Cependant, cette importance apparente de la scolarisation dans la façon dont le genre est lié à l'emploi rural résulte de la non-prise en compte des autres corrélats dans l'étude particulièrement les facteurs démographiques. Par conséquent, sur la base du modèle le plus complet (modèle 7) les hommes sont nettement plus susceptibles que les femmes d'être des travailleurs agricoles.

Tableau 1. Estimation de l'ampleur de l'inégalité entre les genres dans l'emploi et le revenu, Mali 2007

		Modèle 1			Modèle 3			Modèle 4			Modèle 5			Modèle 6			Modèle 7					
		Inégalités brutes entre les genres			Capital humain			Les facteurs démographiques			Les facteurs économiques/structuraux			L'initiative individuelle			Aspects intergénérationnels et des antécédents familiaux			Intéactions		
		Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig
EMPLOI																						
Emplois agricoles	Hommes	1.584	0.002	***	0.972	0.007	***	3.375	0.014	***	3.421	0.016	***	3.431	0.016	***	4.010	0.024	***	6.814	0.039	***
Emplois rémunérés contre emplois non rémunérés	Hommes	3.071	0.005	***	2.076	0.009	***	1.327	0.015	***	1.583	0.015	***	1.585	0.015	***	3.557	0.028	***	3.498	0.080	***
Industrie contre services	Hommes	1.203	0.004	***	2.107	0.008	***	1.695	0.014	***	1.693	0.014	***	1.711	0.014	***	1.596	0.023	***	0.507	0.035	***
Emplois informels privés contre emplois publics	Hommes	0.436	0.005	***	0.733	0.009	***	1.262	0.017	***	1.254	0.017	***	1.246	0.017	***	1.368	0.026	***	0.904	0.073	ns
Emplois formels contre informels	Hommes	0.892	0.003	***	0.658	0.006	***	0.639	0.010	***	0.732	0.010	***	0.853	0.018	***	0.846	0.042	***			
REVENU																						
Revenu inexistant	Hommes	0.547	0.00	***	0.972	0.01	***	1.066	0.012	***	0.963	0.01	**	0.994	0.013	Ns	0.021	0.021	***	3.29	0.04	***
Revenu minimum (<=29 000 FCFA)	Hommes	0.248	0.003	***	0.452	0.007	***	0.565	0.013	***	0.450	0.013	***	0.448	0.013	***	0.429	0.022	***	0.322	0.046	***
Revenu de 29 000 à 50 000 FCFA	Hommes	0.672	0.005	***	0.811	0.010	***	1.255	0.018	***	1.243	0.018	***	1.243	0.018	***	0.884	0.029	***	0.253	0.102	***
Revenu de 50 000 à 75 000 et plus FCFA	Hommes	1.769	0.007	***	0.638	0.012	***	0.590	0.020	ns	0.536	0.021	ns	0.533	0.021	***	2.552	0.042	ns	1.484	0.099	***

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.001)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.01)

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.05)

Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.10)

ns N'est pas sensiblement différent de la catégorie de référence (p<0.10)

(réf) Catégorie de référence

Source: Mali Enquête Permanente Emploi Auprès des Ménages (EPAM), 2007

4.2.6 Il importe également de comprendre comment ces corrélats de l'emploi influent sur le rapport entre genre et emploi du point de vue des emplois rémunérés, le résultat étant jugé plus crucial pour remédier aux inégalités en matière de genre sur le marché du travail.

4.2.7 **Emplois rémunérés contre emplois non rémunérés.** Le modèle 1 indique que les hommes sont nettement plus susceptibles que les femmes d'être des travailleurs salariés. Fait important,

cela se vérifie peu importe la neutralisation en série des corrélats influents, comme le montrent les estimations des modèles 2 à

7. L'interprétation de ces constatations est que tout comme dans le cas du Botswana, les inégalités entre les genres en matière d'emploi rémunéré sont enracinées dans le marché global du travail du Mali. Pour nous permettre de mieux comprendre ces inégalités enracinées, les sections suivantes examinent comment elles se manifestent dans divers secteurs d'emploi.

4.2.8 **Industrie contre services.** Le modèle 1 indique que les hommes ont 20 % plus de chances que les femmes d'être engagés dans le secteur industriel. Cette interprétation change peu même lorsqu'on neutralise les mesures de contrôle qui tiennent compte du capital humain, des facteurs démographiques, économiques et structurels, familiaux/générationnels, ainsi que des aspirations ou de l'initiative. En revanche, une fois que l'analyse tient compte des interactions entre le genre et divers corrélats de l'em-

ploi le lien est inversé : les hommes ont moins de chances que les femmes d'être des travailleurs du secteur industriel. Cette constatation révèle que les avantages apparents des hommes en matière d'accès au secteur industriel (et leurs désavantages en ce qui concerne l'accès au secteur des services) résultent des facteurs médiateurs des corrélats non comptabilisés dans l'étude. La nature du lien entre genre et emploi dans les secteurs industriel et des services est conditionnée par un ensemble complexe de facteurs seront examinés en détail plus tard dans la section intitulée « Genre et emploi : influences médiatrices ».

4.2.9 Emplois informels privés contre emplois publics. Il importe de connaître l'écart entre les genres en matière d'accès au secteur informel, car par rapport au secteur public, ce dernier est relativement peu sûr et risque de ne pas être suffisamment favorable à l'épanouissement professionnel ni à la sécurité économique (surtout durant la retraite). Un examen du modèle 1 montre des inégalités brutes aux dépens des hommes en ce qui concerne la probabilité de leur accès au secteur informel privé par rapport au secteur formel. Mais après l'intégration, dans le modèle final (modèle 7), des interactions entre le genre et les principales variables, aucune importante différence entre les genres en matière d'accès au secteur public ou informel privé ne sont observées. Tout écart observé au niveau de l'accès à l'un ou l'autre secteur s'expliquera donc par des différences entre les genres dans les principaux corrélats. Cette constatation multidimensionnelle ne corrobore pas les différences qui sont apparues dans les constatations descriptives (figure 3).

4.2.10 Emplois formels contre informels. La probabilité d'accès des individus au secteur formel par rapport au secteur informel mène à une distinction plus

large que celle entre emploi informel privé et emploi public. Les constatations multidimensionnelles révèlent que les femmes ont considérablement moins de chances que les hommes d'être employées dans le secteur public. Cette situation est cohérente avec les récentes données probantes recueillies dans la région (étude Botswana, 2011)⁹.

4.2.11 Genre et emploi : influences médiatrices. Les tableaux 2 et 3 présentent les constatations détaillées de tous les ensembles de corrélats pour les résultats d'emploi examinés dans l'étude. Dans un souci de concision, seules les estimations brutes obtenues à partir du modèle 1 et les estimations finales nettes effectuées dans le cadre du modèle 7 (modèle complet) sont présentées et analysées (voir les tableaux en annexe pour les résultats détaillés sur les modèles intermédiaires, disponibles sur le portail de données de la BAD).

4.2.12 Emplois agricoles et emplois rémunérés contre non rémunérés. Le tableau 2 présente les estimations détaillées pour les corrélats des emplois agricoles (Groupe 1). Le modèle 7 (modèle le plus complet) indique que les hommes appartenant aux catégories des jeunes (18 à 24 ans et 25 à 29 ans) sont plus susceptibles que ceux âgés de 55 ans et plus d'être des travailleurs agricoles.

4.2.13 En revanche, les hommes âgés de 40 à 54 ans sont moins susceptibles d'être des travailleurs agricoles que ceux plus âgés. La prolificité des cohortes plus jeunes dans ce secteur peut s'expliquer de façon plausible par la forte demande d'énergie de l'activité agricole combinée avec son faible niveau de mécanisation. Les personnes âgées de 30 à 39 ans ne semblent contribuer d'aucune manière aux inégalités entre les genres, peut-être (même si l'étude ne peut le confirmer) parce que les femmes de cette plage

d'âge se trouvent dans leurs années de procréation et sont moins susceptibles que leurs pairs masculins d'exercer activement l'agriculture.

4.2.14 En ce qui concerne les variables du capital humain, le rapport est conforme aux prévisions. À mesure que les individus accumulent des années de scolarisation, ils deviennent moins susceptibles d'exercer une activité agricole. De même, les individus détenant des diplômes de niveau supérieur sont moins susceptibles d'exercer des activités agricoles que ceux dont les diplômes sont inférieurs ou qui ne possèdent aucun diplôme. Cette constatation n'est cependant pas la même chez les femmes que les hommes. Les estimations basées sur l'interaction entre le genre et la détention d'un diplôme révèlent qu'à tous les niveaux de diplôme les femmes sont plus susceptibles d'être des travailleuses agricoles par rapport à leurs pairs masculins.

4.2.15 L'examen des estimations des corrélats démographiques révèle que tous les facteurs analysés sont liés aux emplois agricoles, mais de manière différente dans chaque cas. Le veuvage ou le statut de conjoint de chef de ménage réduisent la probabilité d'exercer une activité agricole. De même, le statut de chef de ménage inhibe l'activité dans ce secteur. Toutefois, cela est davantage vrai pour les femmes chefs de ménage que pour leurs homologues masculins.

4.2.16 Les migrants économiques sont considérablement moins susceptibles de s'adonner à l'agriculture. De même et comme prévu, les habitants des régions urbaines, surtout ceux de Bamako, sont moins susceptibles de travailler dans le secteur agricole. Sur la base des termes de l'interaction, la résidence urbaine réduit la probabilité d'exercer un emploi agricole davantage pour les hommes que les femmes.

⁹ Dans une récente étude sur le genre et l'emploi au Botswana, BAD (2011) constatent que la probabilité d'accès au parlement et aux professions libérales est considérablement plus grande chez les hommes que les femmes, même après neutralisation de plusieurs corrélats classiques de l'emploi.

Tableau 2. Estimation de l'influence de corrélats sur l'inégalité entre les genres dans les secteurs agricoles, salariés, des services et l'industrie, Mali 2007

	Panel 1						Panel 2						Panel 3					
	Emplois agricoles						Emplois rémunérés contre emplois non rémunérés						Industrie contre services					
	Modèle 1			Modèle 7			Modèle 1			Modèle 7			Modèle 1			Modèle 7		
	Inégalités brutes entre les femmes et les hommes			Intéractions			Inégalités brutes entre les femmes et les hommes			Intéractions			Inégalités brutes entre les femmes et les hommes			Intéractions		
	Rap- port de cotes	SE	Sig	Rap- port de cotes	SE	Sig	Rap- port de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rap- port de cotes	SE	Sig	Rap- port de cotes	SE	Sig
SEXE																		
Hommes	1.584	0.002	***	6.814	0.039	***	3.071	0.005	***	3.498	0.080	***	1.203	0.004	***	0.507	0.035	***
Femmes (réf)
GROUP D'AGE																		
18 à 24 ans	1.052	0.004	***	2.405	0.037	***	1.929	0.008	***	0.325	0.048	***	0.735	0.007	***	0.620	0.043	***
25 à 29 ans	0.852	0.004	***	2.087	0.035	***	1.998	0.008	***	0.912	0.041	*	0.658	0.007	***	0.863	0.040	***
30 à 39 ans	0.774	0.004	***	0.963	0.032	ns	2.180	0.007	***	0.319	0.037	***	0.704	0.006	***	0.862	0.036	***
40 à 54 ans	0.898	0.004	***	0.670	0.031	***	1.490	0.007	***	0.561	0.037	***	0.864	0.006	***	0.807	0.036	***
55 ans et plus (réf)
LE CAPITAL HUMAIN																		
Aucune scolarité (réf)
Nombre d'années de scolarité	0.706	0.007	***	0.635	0.011	***	1.540	0.010	***
Nombre d'années de scolarité (2)	1.014	0.000	***	1.028	0.001	***	0.965	0.001	***
Certification académique																		
Aucune certification académique (réf)
CEP	13.631	0.057	***	8.362	0.091	***	1.395	0.022	***
DEF/BEPC,CAP or BT	2.359	0.040	***	57.256	0.058	***	1.790	0.029	***
DUTS/BTS/DUT/et autre niveau BAC+2/+1, DES, Autres	1.504	0.064	***	38.237	0.068	***	3.509	0.039	***
CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES																		
État matrimonial																		
Célibataire (réf)
Marié	2.409	0.033	***	0.302	0.033	***	1.102	0.028	***
Cohabitation	3.614	0.036	***	0.144	0.040	***	1.112	0.034	**
Séparé, divorcé ou veuf	0.511	0.051	***	0.862	0.080	#	0.264	0.050	***
Non chef de ménage (réf)
Le chef de ménage	0.153	0.055	***	0.227	0.070	***	0.438	0.028	***
Non conjoint du chef de ménage (réf)
Conjoint du chef de ménage	0.711	0.038	***	0.772	0.049	***	0.364	0.035	***
FACTEURS ECONOMIQUES/STRUCTURELS																		
Migration																		
Migrants non économiques (réf)
Migrants économiques	0.397	0.024	***	182.571	0.080	***	1.222	0.018	***
Milieux ruraux (réf)
Bamako (Capitale)	0.081	0.057	***	5.000	0.107	***	0.746	0.020	***
D'autres zones urbaines	0.105	0.026	***	3.045	0.056	***	1.148	0.017	***
Initiative																		
Aucune politique, économique et social de sensibilisation (réf)
Politique, économique et social de sensibilisation	0.204	0.030	***	2.136	0.049	***	1.738	0.022	***
ASPECTS INTERGENERATIONNELS ET ASPIRATIONS																		
Profession du père n'est pas publique, privé ou ONG syndiqués (réf)
Profession du père est publique, privé ou ONG syndiqués	1.546	0.025	***	0.404	0.052	***	0.839	0.028	***
Pas d'ambitions de carrière prometteur (réf)
A des ambitions de carrière prometteur	1.104	0.021	***	2.185	0.038	***	0.781	0.023	***
INTERACTIONS																		
Sexe * CEP	0.093	0.061	***	0.826	0.094	*
Sexe * DEF/BEPC	0.090	0.044	***	0.573	0.056	***
Sexe * DUTS/BTS/DUT/et autre niveau BAC+2/+1, DES, Autres	0.793	0.069	***	0.759	0.068	***
Sexe * Chef de ménage	3.623	0.055	***	3.491	0.071	***
Sexé * migration économique																		
Sexe * Bamako	0.149	0.073	***	0.509	0.112	***
Sexe * D'autres zones urbaines	0.957	0.031	ns	1.210	0.061	***
Sexe * Agence	2.361	0.032	***	1.332	0.046	***
Sexe * Profession du père	0.466	0.029	***	3.883	0.053	***	2.053	0.029	***
Sexé * ambitions de carrière	0.471	0.026	***	0.896	0.042	**	2.498	0.029	***
L'emploi du père * L'initiative individuelle	3.432	0.030	***	0.258	0.038	***	0.654	0.030	***

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.001)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.01)

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.05)

Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.10)

ns N'est pas sensiblement différent de la catégorie de référence (p<0.10)

(réf) Catégorie de référence

... Non applicable

Source: Mali Enquête Permanente Emploi Auprès des Ménages (EPAM), 2007

4.2.17 Conformément aux attentes théoriques, l'initiative politique, sociale et économique est inversement liée à l'emploi agricole. Les données disponibles provenant des termes de l'interactions donnent toutefois à penser que les avantages découlant d'une telle initiative peuvent être plus importants chez les hommes que les femmes. Chose surprenante, les facteurs intergénérationnels (liés à la profession du père) ainsi que des ambitions professionnelles positives tendent à orienter les individus vers le secteur agricole, mais encore une fois, il existe des écarts entre les genres dans ce rapport. Sur la base des termes de l'interaction, l'exercice d'une profession rentable par le père et des ambitions professionnelles positives sont plus bénéfiques aux fils/hommes qu'aux filles/femmes.

4.2.18 Emplois rémunérés et non rémunérés. Les estimations relatives aux corrélats des emplois rémunérés et non rémunérés figurent également au groupe 2 du tableau 2. Le modèle 7 démontre que les inégalités entre les genres sont en faveur des hommes dans ce secteur. En outre, la probabilité d'accès à ce secteur augmente avec l'accroissement du niveau des diplômes détenus. Les hommes ayant des diplômes de niveau supérieur sont moins susceptibles que leurs pairs féminins d'exercer un emploi rémunéré et cette constatation se vérifie dans toutes les trois catégories de détention de diplômes examinées. Les facteurs démographiques entravent unilatéralement l'accès aux emplois rémunérés. Les hommes chefs de ménage sont considérablement plus susceptibles que leurs homologues femmes de trouver un emploi rémunéré.

4.2.19 Les migrants économiques sont nettement plus susceptibles d'exercer un emploi rémunéré. De même, conformément aux attentes, les habitants de Bamako et d'autres régions urbaines sont plus susceptibles d'accéder à un emploi rémunéré que les habitants des zones rurales, en raison peut-être du niveau supérieur de développement de la structure des emplois rémunérés en ville. Les estima-

tions relatives aux termes de l'interaction à la fois pour la migration économique et la résidence à Bamako révèlent toutefois que la migration économique ainsi que le fait d'habiter à Bamako procurent de meilleurs avantages économiques aux femmes par rapport aux hommes. Inversement, la résidence dans d'autres régions urbaines est plus bénéfique aux hommes qu'aux femmes : la conséquence nette en est l'accentuation des inégalités en matière d'emploi rémunéré en milieu urbain.

4.2.20 L'examen des estimations de l'initiative politique, économique et sociale indique que ces attributs facilitent l'accès aux activités économiques rémunérées. Le terme de l'interaction avec le genre indique par ailleurs que les hommes tirent davantage parti de l'initiative que les femmes, situation dont les effets contribuent à accroître les désavantages des femmes en matière d'accès à l'emploi rémunéré. Pour ce qui est des facteurs intergénérationnels et relatifs aux aspirations, chose peu surprenante, l'exercice par le père d'une profession rentable est inversement lié à l'accès du fils ou de la fille à un emploi rémunéré, mais ce rapport inverse vaut davantage pour les femmes que pour les hommes. Les ambitions professionnelles prometteuses agissent dans le sens prévu en améliorant les perspectives d'emploi rémunéré, mais son interaction avec le genre semble indiquer que les femmes profitent plus de l'initiative que les hommes.

4.2.21 **Emplois du secteur industriel et emplois du secteur des services.** L'examen du groupe 3 du tableau 2 révèle quelques-unes des constatations ayant trait aux corrélats influents de l'emploi dans le secteur industriel et des services. D'après les estimations effectuées à partir du modèle complet (modèle 7), les hommes sont moins susceptibles que les femmes d'être des travailleurs du secteur industriel. Les facteurs relatifs à la capacité humaine donnent à penser que la détention d'un diplôme améliore l'accès aux emplois du secteur industriel. Quelques-uns des facteurs démographiques élargissent l'accès à ce secteur (mariage et

cohabitation), tandis que d'autres l'entravent (séparation/divorce/veuvage, statut de chef de ménage et de conjoint de chef de ménage). De même, la migration économique, la résidence dans les régions urbaines autres que Bamako et l'initiative individuelle favorisent tous l'accès aux emplois du secteur industriel. Cela étant, eu égard à tous les quatre ensembles de corrélats, les limites des données empêchent un examen de la dynamique connexe entre les genres. L'exercice d'un emploi rentable par le père et des ambitions professionnelles prometteuses entravent l'accès au secteur industriel.

4.2.22 Les estimations des termes de l'interaction avec le genre indiquent que les femmes ayant des ambitions professionnelles prometteuses et dont le père exerce une profession rentable sont moins susceptibles d'être employées dans l'industrie que leurs pairs masculins.

4.2.23 **Emplois informels privés et emplois publiques.** Le groupe 1 du tableau 3 présente les estimations des corrélats des emplois informels privés et des emplois publiques. On se souviendra que contrairement aux idées reçues, les femmes ne sont pas considérablement plus susceptibles d'être des employées du secteur informel. L'estimation du nombre d'années de scolarisation, corroborée par les résultats de Jah (2007), montre que le développement contemporain de l'éducation tend à orienter les individus vers le secteur informel plutôt que formel. Inversement et comme prévu, la détention d'un diplôme éloigne les individus des emplois informels privés qui sont moins sûrs. Les termes de l'interaction indiquent cependant qu'à tous les niveaux de détention de diplômes, les hommes s'orientent vers ce secteur informel privé. Toutes les situations matrimoniales tendent à pousser les individus vers le secteur informel privé, tandis que le statut de chef de ménage et de conjoint de chef de ménage a un effet dissuasif sur l'engagement des individus dans le secteur en question, cet effet étant accentué dans le cas des hommes chefs de ménage.

Tableau 3. Estimation de l'influence de corrélats sur l'inégalité entre les genres dans les emplois privé informels et les emplois publics, et les emplois formels et informels, Mali 2007

	Panel 1						Panel 2					
	Emplois informels privés contre emplois publiques						Emplois formels contre informels					
	Modèle 1			Modèle 7			Modèle 1			Modèle 7		
	Inégalités brutes entre les femmes et les hommes			Intéactions			Inégalités brutes entre les femmes et les hommes			Intéactions		
	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig
SEXE												
Hommes	0,436	0,005	***	0,904	0,073	ns	0,892	0,003	***	0,846	0,042	***
Femmes (réf)
GROUP D'AGE												
55 ans et plus (réf)
18 à 24 ans	0.963	0.009	***	0.423	0.048	***	1.805	0.005	***	0.820	0.034	***
25 à 29 ans	0.827	0.008	***	0.405	0.043	***	1.515	0.005	***	0.820	0.032	***
30 à 39 ans	0.664	0.007	***	0.797	0.039	***	1.408	0.005	***	0.475	0.029	***
40 à 54 ans	0.726	0.007	***	0.427	0.038	***	1.181	0.005	***	0.755	0.029	***
HUMAN CAPITAL												
Aucune scolarité (réf)
Nombre d'années de scolarité	1.154	0.011	***	0.796	0.008	***
Nombre d'années de scolarité (2)	0.982	0.001	***	1.018	0.000	***
Certification académique												
Aucune certification académique (réf)
CEP	0.009	0.127	***	1.755	0.050	***
DEF/BEPC,CAP or BT	0.009	0.070	***	8.212	0.033	***
DUTS/BTS/DUT/et autre niveau BAC+2/+1, DES, Autres	0.025	0.074	***	5.159	0.046	***
CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES												
Célibataire (réf)
Marié	1.861	0.033	***	0.327	0.028	***
Cohabitation	2.304	0.040	***	0.351	0.032	***
Séparé, divorcé ou veuf	1.529	0.058	***	1.936	0.038	***
Non chef de ménage (réf)
Le chef de ménage	0.929	0.050	#	0.109	0.046	***
Non conjoint du chef de ménage (réf)
Conjoint du chef de ménage	0.583	0.044	***	1.329	0.032	***
FACTEURS ECONOMIQUES/STRUCTURELS												
Migration												
Migrants non économiques (réf)
Migrants économiques	0.240	0.020	***	988.414	0.088	***
Région de résidence												
Milieux ruraux (réf)
Bamako (Capitale)	0.665	0.021	***	157.924	0.070	***
D'autres zones urbaines	0.700	0.020	***	1.498	0.029	***
Initiative												
Aucune politique, économique et social de sensibilisation (réf)
Politique, économique et social de sensibilisation	0.674	0.029	***	8.691	0.027	***
ASPECTS INTERGENERATIONNELS ET ASPIRATIONS												
Profession du père n'est pas publique, privé ou ONG syndiqués (réf)
Profession du père est publique, privé ou ONG syndiqués	0.245	0.042	***	0.491	0.028	***
A des ambitions de carrière prometteur	0.397	0.033	***	3.615	0.025	***
INTERACTIONS												
Sexe * CEP	26.538	0.131	***	2.010	0.056	***
Sexe * DEF/BEPC	8.324	0.071	***	1.317	0.033	***
Sexe * DUTS/BTS/DUT/et autre niveau BAC+2/+1, DES, Autres	4.961	0.076	***	1.561	0.045	***
Sexe * Chef de ménage	0.214	0.051	***	16.711	0.049	***
Sexé * migration économique	0.051	0.077	***
Sexe * Bamako	0.826	0.062	**
Sexe * D'autres zones urbaines	1.413	0.035	***
Sexe * Agence	1.766	0.036	***	0.200	0.027	***
Sexe * Profession du père	0.123	0.044	***	1.602	0.030	***
Sexé * ambitions de carrière	1.636	0.037	***	0.813	0.030	***

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.001)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.01)

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.05)

Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.10)

ns N'est pas sensiblement différent de la catégorie de référence (p<0.10)

(réf) Catégorie de référence

... Non applicable

Source: Mali Enquête Permanente Emploi Au près des Ménages (EPAM), 2007

4.2.24 Les facteurs structurels d'ordre économique sont, comme prévu, négativement liés à l'accès à ce secteur informel privé, mais en l'absence d'estimations du terme de l'interaction, il est impossible d'examiner plus en profondeur le lien avec le genre. L'initiative, l'exercice par le père d'une profession rentable et les ambitions professionnelles sont tous, conformément aux attentes, inversement liés au fait d'être actif dans le secteur informel privé. En outre, les termes de l'interaction révèlent que l'exercice par le père d'une profession rentable et les ambitions professionnelles atténuent l'effet négatif de la surreprésentation des femmes.

4.2.25 Emplois formels contre emplois informels. Le tableau 3 présente les estimations des corrélats des emplois formels et informels (groupe 2). Le nombre d'années de scolarisation est négativement lié à l'emploi dans le secteur formel. Les études récentes qui examinent ce rapport en Afrique subsaharienne (Jah 2007) sont cohérentes avec les données probantes recueillies à ce niveau. La détention de diplômes de niveaux supérieurs facilite toutefois effectivement l'accès aux emplois du secteur formel. Les hommes étant moins susceptibles d'exercer un emploi dans le secteur formel, l'interaction du genre et de la détention de diplômes semblent indiquer que cette dernière procure plus d'avantages aux hommes qu'aux femmes.

4.2.26 Le mariage, la cohabitation et le statut de chef de ménage entravent tous l'accès aux emplois du secteur formel, tandis que la séparation/le divorce/le veuvage et le statut de conjoint de chef de ménage sont positivement liés aux emplois du même secteur. Malheureusement, les nuances entre les femmes et hommes liées aux interactions du genre ne peuvent être examinées plus en profondeur que pour le statut de chef de ménage - avoir le statut de chef de ménage améliore les perspectives d'accès au secteur formel pour les hommes par rapport aux femmes.

4.2.27 Les corrélats structurels d'ordre économique agissent tous dans le sens prévu, mais le fait d'habiter à Bamako ainsi que la migration économique tendent à aggraver les désavantages auxquels sont confrontés les hommes, tandis que la résidence dans d'autres régions urbaines réduit leurs désavantages. L'initiative améliore l'accès aux emplois du secteur formel, mais elle procure plus d'avantages aux femmes qu'aux hommes. Contre toute attente, l'exercice d'une profession rentable par le père compromet les perspectives d'accès au secteur formel, mais ce désavantage est pire pour les femmes que les hommes. Le fait d'avoir des ambitions professionnelles améliore, comme prévu, les perspectives d'accès au secteur formel, mais cet avantage est plus grand pour les femmes.

4.2.28 **Tailles brute et nette des inégalités en matière de revenu entre les genres.** Une analyse des disparités entre les revenus des hommes et des femmes a été conduite sur quatre niveaux de revenu. D'abord, l'écart entre les genres en matière de probabilité de non réception d'un revenu par opposition à la réception d'une forme de revenu a été quantifié. Ensuite, en cas de réception d'un quelconque revenu, les inégalités dans la probabilité des gains à trois niveaux de revenus progressifs ont été examinées: revenu minimum (29 000 francs CFA ou moins par rapport à un revenu plus élevé; 29 000 à 50 000 francs CFA par rapport à un revenu plus élevé; et 50 000 à 75 000 francs CFA par rapport à un revenu plus élevé. Des efforts ont été fournis pour analyser les niveaux de revenu supérieurs à 75 000, mais ils ont été abandonnés en raison de la faible proportion de travailleurs se trouvant à ces niveaux de salaire. Les constatations couvrent les estimations brutes et nettes des inégalités entre les genres en matière de revenu, en commençant par la situation d'absence de revenu. Dans un souci de concision, la portion inférieure du tableau 1 présente uniquement les principaux effets du genre (la variable indépendante) et non ceux des corrélats. Les constatations dé-

taillées figurent aux tableaux 7 à 10 de l'annexe. (Les tableaux de l'annexe sont disponibles sur le portail de données de la BAD).

4.2.29 Absence de revenu. Selon les résultats du modèle 1, la probabilité d'absence d'un revenu d'emploi est d'environ 45 % chez les hommes. Le modèle 2 examine les changements que subissent ces inégalités brutes une fois intégrées les différences au niveau du capital humain montre une diminution considérable des inégalités - la probabilité d'absence de revenu ne s'élève désormais qu'à 3 % chez les hommes. Cela porte à croire que les inégalités peuvent pour l'essentiel être attribuées aux différences en matière de capital humain. La neutralisation subséquente des différences entre les facteurs démographiques inverse effectivement le signe relatif à l'égalité: la probabilité d'absence de revenu d'emploi s'établit maintenant à 6 % pour les hommes. Ce changement du signe indique l'importance des facteurs démographiques dans le lien entre genre et revenu.

4.2.30 Dans les modèles 4 et 5 qui intègrent les facteurs économiques/structurels respectifs et l'initiative, le sens du lien change pour redevenir négatif, bien que les effets de l'initiative sur les inégalités entre les genres soient insignifiants. La neutralisation des influences intergénérationnelles/familiales ainsi que de l'initiative individuelle accentue considérablement les inégalités - La probabilité de non-réception d'un revenu d'emploi est nettement plus élevée (92 %) chez les hommes que les femmes.

4.2.31 Les résultats les plus frappants sont présentés dans le modèle complet et le plus complexe. Non seulement le signe change-t-il pour redevenir positif, mais aussi la taille des inégalités s'accroît substantiellement. Les hommes sont considérablement plus susceptibles que les femmes de ne recevoir aucun revenu tiré d'activités économiques. Ces constata-

tions plus affinées sont cohérentes avec les constatations descriptives déjà examinées. Les remarquables changements survenus dans le comportement de l'estimation des inégalités entre les genres à l'échelle des divers modèles mettent en exergue le fait qu'il importe d'examiner autant de mesures que possible des importantes explications théoriques des analyses du revenu selon le genre.

4.2.32 **Revenu minimum.** Comme nous l'avons déjà constaté dans le cas d'absence de revenu, les estimations des inégalités brutes entre les genres dans le domaine de la réception d'un revenu minimum (29 000 francs CFA ou moins) sont négatives (modèle 1). Les hommes ont environ 75 % moins de chances que les femmes de percevoir un revenu minimum. Les modèles 2 à 7 indiquent que les inégalités changent avec la prise en compte progressive des ensembles entiers de corrélats dans l'étude. D'après le modèle final qui tient compte par ailleurs des interactions, les hommes sont considérablement moins susceptibles (68 %) de tirer un revenu minimum d'activités économiques.

4.2.33 **Revenu de 29 000 à 50 000 francs CFA.** S'agissant des inégalités entre les genres au niveau de la fourchette de revenu de 29 000 à 50 000 francs CFA, il est évident que la même complexité caractérisant la dynamique du rapport, se manifeste à nouveau. Lorsque tous les corrélats sont pris en compte, les hommes ont 75 % moins de chances que les femmes de gagner entre 29 000 et 50 000 francs CFA. Encore une fois, comme on l'a constaté avec l'absence de revenu, les facteurs démographiques ainsi que les dimensions intergénérationnelles/familiales semblent les plus essentiels.

4.2.34 **Revenu de 50 000 à 75 000 francs CFA.** En ce qui concerne la dernière catégorie de revenu examinée, soit celle de 50 000 à 75 000 francs CFA, les estimations effectuées dans l'ensemble des sept modèles sont dynamiques, bien

qu'à un faible degré. Dans le premier modèle, les inégalités brutes en matière de revenu entre les genres sont positives et importantes – les hommes ont environ 77 % plus de chances que les femmes de gagner un revenu se situant dans cette catégorie. Le dernier modèle (modèle 7) indique que les hommes ont 48 % plus de chances que les femmes de gagner entre 50 000 et 75 000 francs CFA (le revenu le plus élevé qui se prête à l'analyse ici).

4.2.35 Les effets des facteurs démographiques, économiques/structurels et intergénérationnels se révèlent insignifiants, ce qui implique qu'aux niveaux de revenu supérieurs (au moins entre 50 000 et 75 000 francs CFA), les différences entre les facteurs familiaux et la région de résidence ne sont pas liées aux inégalités en matière de revenu entre les genres, mais influent sur les revenus en dessous de ce niveau. Les sections ci-après examinent minutieusement les estimations effectuées pour les corrélats, avec un accent particulier sur celles établies à partir des interactions.

4.2.36 **Genre et revenu : influences médiatrices** Le tableau 4 présente les constatations concernant le rôle des corrélats dans les inégalités en matière de revenu entre les genres. Encore une fois, dans un souci de concision, l'examen porte principalement sur les estimations finales nettes effectuées dans le cadre du modèle 7.

4.2.37 **Revenu inexistant.** Le Groupe 1 du tableau 4 démontre que les hommes sont nettement plus susceptibles que les femmes de ne pas percevoir de revenu d'emploi. La probabilité pour les individus de ne pas recevoir de revenu diminue à mesure qu'ils se scolarisent. De même, plus le niveau des diplômes détenus est élevé, plus la probabilité de ne pas recevoir de revenu baisse. La seule exception se trouve aux plus faibles niveaux de diplômes détenus pris en compte ici, où les individus sont davantage susceptibles de ne pas recevoir de revenu d'emploi par rapport à ceux qui n'ont aucun diplôme,

ce qui reflète la forme en « U » du rapport entre capital humain et emplois/gains (Standing, 1983). Cela dit, sur la base des estimations des interactions, les désavantages auxquels sont confrontés les hommes s'estompent.

4.2.38 Le statut de conjoint de chef de ménage tend à accroître grandement la probabilité d'absence de revenu. Toutes les autres situations matrimoniales et le statut de chef de ménage diminuent la probabilité d'absence de revenu d'emploi. Le terme de l'interaction pour le genre et le statut de chef de ménage indiquent toutefois que les hommes chefs de ménage sont plus susceptibles que leurs homologues femmes de ne pas percevoir de revenu.

4.2.39 Les habitants d'autres régions urbaines sont moins susceptibles de ne pas recevoir de revenu, tandis que ceux de Bamako sont plus susceptibles que leurs pairs des milieux ruraux de ne pas recevoir de revenu. Cependant, les termes d'interaction portent à croire que ces derniers temps, les femmes pâtissent de la défaillance du système, car parmi les migrants économiques et les habitants de Bamako et d'autres régions urbaines, les hommes deviennent progressivement moins susceptibles que les femmes de ne pas recevoir de revenu d'emploi.

4.2.40 Les individus actifs sur le plan politique, économique et social sont davantage susceptibles de ne pas recevoir de revenu d'emploi, et les femmes qui sont actives dans ces sphères sont plus susceptibles que leurs pairs masculins de ne pas recevoir de revenu d'emploi.

4.2.41 L'exercice par le père d'une profession rentable accroît la probabilité, particulièrement pour les femmes, de ne pas recevoir de revenu d'emploi. Certes, de brillantes ambitions professionnelles semblent également accroître la probabilité de ne pas gagner de revenu, mais cette probabilité est plus grande chez les hommes que chez les femmes.

4.2.42 Revenu minimum. Le groupe 2 du tableau 4 présente les estimations finales du rôle des corrélats dans les inégalités entre les genres en matière de revenu minimum, (29 000 francs ou moins). Les hommes ont 68 % moins de chances que les femmes de gagner un revenu se situant dans cette catégorie. Au fur et à mesure que les femmes et les hommes se scolarisent davantage, leurs chances de gagner un revenu minimum d'emploi baissent de 22 %. De même, les femmes et les hommes détenant des diplômes de plus hauts et de plus faibles niveaux pris en compte dans l'étude sont moins susceptibles de gagner un revenu minimum par rapport à leurs pairs qui n'ont aucun diplôme général. Les femmes et les hommes titulaires du DEF/BEPC, du CAP ou du BT sont plus susceptibles que leurs pairs ne détenant aucun diplôme général de tirer un revenu minimum de leur emploi. Toutefois à mesure que les femmes et les hommes obtiennent plus de diplômes, les femmes deviennent progressivement moins susceptibles que les hommes de recevoir un revenu minimum.

4.2.43 Parmi les facteurs démographiques, toutes les situations maritales examinées réduisent la probabilité de recevoir un revenu situé dans cette tranche, tandis que le statut de chef de ménage et celui de conjoint de chef de ménage améliorent la même probabilité. Les hommes chefs de ménage sont toutefois moins susceptibles que leurs homologues femmes de recevoir un revenu minimum.

4.2.44 Les migrants économiques et les habitants de Bamako et d'autres régions urbaines sont moins susceptibles de gagner un revenu minimum d'emploi, par rapport aux migrants non économiques et aux travailleurs résidant en milieu rural. Cet avantage est plus grand pour les femmes que pour les hommes. L'exercice par le père d'une profession rentable est associé à de plus grande probabilité de recevoir un revenu minimum. Cette probabilité est plus grande chez les hommes que les femmes ce qui signifie que les femmes tendent à ti-

rer un meilleur parti que les hommes de cet effet intergénérationnel de l'appartenance à une famille mieux lotie grâce à l'emploi du père. De même, les objectifs professionnels prometteurs sont positivement liés à la probabilité de recevoir un revenu minimum, mais tous les désavantages au niveau du revenu qui en résultent sont plus grands chez les femmes que chez les hommes.

4.2.45 Revenu de 29 000 à 50 000 francs CFA. Le groupe 3 du tableau 4 présente les résultats de l'impact des corrélats examinés sur les inégalités entre les genres dans le domaine des revenus allant de 29 000 à 50 000 francs CFA. Les estimations relatives à la scolarisation et aux diplômes de deuxième et dernier niveaux examinés dans la présente étude réduisent les chances de gagner un revenu compris dans cette tranche, tandis que la détention d'un diplôme du niveau le plus faible pris en compte accroît substantiellement les chances qu'un employé gagne un revenu situé dans cette fourchette. Les estimations des termes de l'interaction portent à croire que les hommes détenant un diplôme quelconque sont plus susceptibles que leurs paires féminines de gagner un revenu compris dans cette tranche.

4.2.46 Tous les facteurs démographiques à l'exclusion du statut de conjoint de chef de ménage qui agit en sens inverse, diminuent les chances d'un individu de gagner un revenu compris entre 29 000 et 50 000 francs CFA. Les femmes chefs de ménage sont moins susceptibles que leurs homologues masculins de gagner un salaire situé dans cette tranche. Les migrants économiques et les habitants des régions urbaines dont Bamako sont moins susceptibles de gagner un revenu situé dans la fourchette de 29 000 à 50 000 francs CFA. Parmi les migrants économiques et les habitants de ces centres, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de gagner un salaire compris dans cette tranche. De même, l'initiative réduit les chances qu'un individu gagne un revenu compris entre 29 000 et 50 000 francs CFA, particulièrement pour les hommes. En re-

vanche, les effets intergénérationnels et des ambitions professionnelles positives tendent à accroître les chances de recevoir un revenu situé dans la tranche en question, cette tendance étant plus grande chez les hommes que les femmes.

4.2.47 Revenu de 50 000 à 75 000 francs CFA. Le groupe 4 du tableau 4 montre les estimations des corrélats des inégalités entre les genres au niveau des revenus de 50 000 à 75 000 francs CFA en faveur des hommes, cette tranche constituant incidemment le plus haut niveau de revenu examiné dans la présente étude. Les perspectives de gain d'un revenu situé dans cette tranche ont été améliorées par une scolarisation accrue, mais indique un lien négatif avec cette catégorie de revenu relativement élevé. Les estimations des interactions étaient instables en raison du nombre insignifiant de femmes recevant un revenu situé dans cette catégorie. Tous les facteurs démographiques examinés ici, à l'exception du statut de conjoint de chef de ménage, réduisent les perspectives pour l'individu de recevoir un revenu se situant dans cette tranche.

4.2.48 Conformément aux attentes, la migration économique améliore les perspectives de réception d'un revenu situé dans cette tranche, mais l'inverse est vrai pour la résidence à Bamako et dans d'autres régions urbaines. Le terme de l'interaction pour le genre indique que les migrantes économiques tendent à gagner plus que leurs pairs masculins. L'initiative individuelle et l'exercice par le père d'une bonne profession accroissent les perspectives pour un individu de gagner un revenu situé dans cette catégorie de revenu élevé, tandis que des objectifs professionnels prometteurs tendent à réduire ces perspectives. Les femmes ayant plus d'initiative politique, économique et sociale sont plus susceptibles que leurs pairs masculins de gagner un revenu situé dans cette tranche. En revanche, les facteurs intergénérationnels et familiaux tendent à profiter davantage aux hommes qu'aux femmes.

Tableau 4 : Estimations de l'influence de corrélats sur l'ampleur de l'inégalité entre les genres dans le revenu, Mali 2007

	Panel 1			Panel 2			Panel 3			Panel 4		
	Revenu inexistant			Revenu Minimum (29000 FCFA ou moins)			29000 to 50000 FCFA			50000 to 75000 FCFA		
	Modelé 7 Interactions			Modelé 7 Interactions			Modelé 7 Interactions			Modelé 7 Interactions		
	Rap- port de cotes	SE	Sig	Rap- port de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rap- port de cotes	SE	Sig
SEX												
Homme	3.290	0.037	***	0.322	0.046	***	0.253	0.102	***	1.484	0.099	***
Femme (ref)
AGE												
18 à 24 ans	0.348	0.034	***	1.055	0.035	#	10.530	0.052	***	0.738	0.070	***
25 à 29 ans	0.257	0.032	***	0.859	0.031	***	2.891	0.043	***	1.547	0.053	***
30 à 39 ans	0.348	0.029	***	0.757	0.029	***	3.018	0.039	***	0.811	0.046	***
40 à 54 ans	0.266	0.029	***	0.814	0.028	***	1.514	0.039	***	0.792	0.044	***
55 ans et plus (réf)
CAPITAL HUMAIN												
Aucune scolarité (réf)
Nombre d'années de scolarité	0.888	0.007	***	0.782	0.003	***	0.924	0.011	***	1.470	0.016	***
Nombre d'années de scolarité (2)	1.007	0.000	***				1.000	0.001	ns	0.986	0.001	***
Certification académique												
Aucune certification académique (réf)
CEP	2.147	0.061	***	0.591	0.058	***	658.105	0.128	***	0.771	0.045	***
DEF/BEPC,CAP or BT	0.355	0.043	***	1.288	0.038	***	0.860	0.058	**	0.150	0.055	***
DUTS/BTS/DUT/et autre niveau BAC+2/+1, DES, Autres	0.874	0.049	***	0.254	0.061	***	0.277	0.072	***	0.073	0.058	***
CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES												
État matrimonial												
Célibataire (réf)
Marié	0.275	0.040	***	0.550	0.026	***	0.276	0.042	***	0.304	0.046	***
Cohabitation	0.123	0.044	***	0.434	0.030	***	0.299	0.049	***	0.147	0.056	***
Séparé, divorcé ou veuf	0.411	0.044	***	0.142	0.049	***	0.569	0.080	***	0.090	0.094	***
Non chef de ménage (réf)
Le chef de ménage	0.228	0.065	***	9.670	0.050	***	0.776	0.104	*	0.213	0.045	***
Non conjoint du chef de ménage (réf)
Conjoint du chef de ménage	2.163	0.042	***	3.415	0.035	***	5.245	0.057	***	1.365	0.056	***
FACTEURS ECONOMIQUES/STRUCTURELS												
Migration												
Migrants non économiques (réf)
Migrants économiques	0.996	0.047	ns	0.018	0.059	***	0.109	0.096	***	2.319	0.060	***
Région de résidence												
Milieu ruraux (réf)
Bamako (Capitale)	1.819	0.057	***	0.048	0.066	***	0.009	0.197	***	0.781	0.030	***
D'autres zones urbaines	0.844	0.022	***	0.536	0.034	***	0.102	0.102	***	0.661	0.032	***
INITIATIVE												
Aucune politique, économique et social de sensibilisation (réf)
Politique, économique et social de sensibilisation	2.455	0.037	***	0.754	0.061	***	7.093	0.064	***
ASPECTS INTERGENERATIONNELS ET ASPIRATIONS												
Profession du père n'est pas publique, privé ou ONG syndiqués (réf)
Profession du père est publique, privé ou ONG syndiqués	1.088	0.024	***	1.440	0.033	***	23.045	0.058	***	1.311	0.081	***
Aucune d'ambitions de carrière prometteur (réf)
A des ambitions de carrière prometteuse	1.895	0.020	***	1.909	0.029	***	1.444	0.056	***	0.528	0.052	***
INTÉRACTIONS												
Sexe * CEP	0.114	0.069	***	6.086	0.060	***	0.001	0.130	***			
Sexe * DEF/BEPC	0.654	0.050	***	1.879	0.039	***	0.076	0.061	***			
Sexe * DUTS/BTS/DUT/et autre niveau BAC+2/+1, DES, Autres	0.854	0.052	**	4.544	0.067	***	0.339	0.075	***			
Sexe * Chef de ménage	1.842	0.069	***	0.078	0.054	***	2.067	0.103	***			
Sexé * migration économique	0.101	0.070	***	19.865	0.063	***	9.025	0.100	***	0.523	0.065	***
Sexe * Bamako	0.140	0.037	***	5.563	0.072	***	116.198	0.201	***			
Sexe * D'autres zones urbaines	0.546	0.032	***	2.091	0.038	***	14.517	0.106	***			
Sexe * Agence	0.482	0.032	***	0.412	0.037	***	0.165	0.055	***	0.369	0.059	***
Sexe * Profession du père	1.386	0.026	***	1.069	0.035	#	9.787	0.060	***	1.390	0.082	***
Sexé * ambitions de carrière	0.604	0.062	***	0.729	0.032	***	1.540	0.060	***	2.411	0.056	***
L'emploi du père * L'initiative individuelle	0.809	0.034	***	0.283	0.031	***	17.135	0.043	***	0.386	0.048	ns

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.001)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.01)

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.05)

Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.10)

ns N'est pas sensiblement différent de la catégorie de référence (p<0.10)

... Non applicable

(réf) Catégorie de référence Source: Mali Enquête Permanente Emploi Auprès des Ménages (EPAM), 2007

4.3 Résumé des principales constatations

4.3.1 Emplois

4.3.1.1 Emplois agricoles. Les hommes sont nettement plus susceptibles d'être des travailleurs agricoles. Si les cohortes plus jeunes contribuent aux inégalités entre les genres en faveur des hommes dans ce secteur, les travailleurs de l'extrémité supérieure du continuum de l'âge tendent à réduire ces inégalités. La prolifération des cohortes moins âgées dans ce secteur peut s'expliquer, de façon plausible, par la forte demande en énergie de l'activité agricole, combinée avec le faible niveau de mécanisation de cette dernière en Afrique. La détention d'un diplôme aide les individus à accéder à des emplois non agricoles rentables, cet avantage étant cependant plus grand chez les hommes que les femmes. Le capital humain facilite leur accès aux emplois non agricoles, tandis que l'inverse est vrai pour les femmes.

4.3.1.2 Le mariage et la cohabitation améliorent l'activité agricole, tandis que le statut de chef de ménage et de conjoint de chef de ménage ainsi que la séparation/le divorce/le veuvage réduisent la probabilité d'exercer une activité agricole. L'effet inhibiteur du statut de chef de ménage peut être plus grand chez les femmes chefs de ménage.

4.3.1.3 Les migrants économiques et les habitants des régions urbaines, surtout ceux de Bamako, sont moins susceptibles de travailler dans le secteur agricole, mais les avantages économiques de cette situation sont plus grands chez les hommes que les femmes. Conformément aux attentes théoriques, l'initiative est inversement liée à l'emploi agricole, mais les avantages qu'elle procure peuvent être plus importants pour les femmes. L'exercice par le père d'une profession rentable et des ambitions professionnelles positives tend à profiter davantage aux fils/hommes qu'aux filles/femmes.

4.3.1.4 Emplois salariés contre emplois non-salariés. Les hommes sont considérablement plus susceptibles que les femmes d'être des employés salariés. Plus le niveau du diplôme détenu n'est élevée, plus la probabilité d'accès au secteur rémunéré s'accroît, mais de façon moins prononcée chez les hommes que chez les femmes.

4.3.1.5 Les facteurs démographiques entravent unilatéralement l'accès aux emplois rémunérés. Les hommes chefs de ménage sont toutefois nettement plus susceptibles que leurs homologues femmes de trouver un emploi rémunéré, ce qui réduit les effets négatifs subis par eux. Encore une fois, le résultat net de cette situation est que les femmes perdent progressivement du terrain sur les hommes en ce qui concerne les perspectives de sécurité économique sur le marché malien du travail. Conformément aux attentes, les migrants économiques et les citadins, dont ceux de Bamako, sont nettement plus susceptibles d'accéder à un emploi rémunéré par rapport aux habitants des milieux ruraux, peut-être en raison du plus grand développement des possibilités d'emploi rémunéré. Hormis les régions urbaines où se dégagent des constatations inverses, les femmes sont avantagées par rapport aux hommes. Cela contribue à réduire les avantages inhérents des hommes sur les femmes dans le domaine de l'accès aux emplois rémunérés.

4.3.1.6 L'initiative individuelle facilite l'accès aux emplois rémunérés, mais les hommes tendent à en profiter plus, ce qui accentue les désavantages des femmes pour ce qui est de l'accès aux emplois rémunérés. L'exercice par le père d'une profession rentable est, inversement lié à l'accès du fils ou de la fille à un emploi rémunéré, mais ce rapport inverse est davantage vrai pour les femmes que les hommes. Les ambitions professionnelles prometteuses augmentent les perspectives d'emploi rémunéré, les femmes tirant un meilleur parti de ces attributs.

4.3.1.7 Industrie contre services. Contrairement aux idées reçues et aux données probantes antérieures contenues dans les publications de plus grande envergure, les hommes ont moins de chances que les femmes de travailler dans le secteur industriel. Cette constatation toute nouvelle ne devient manifeste qu'après ajustement de l'ensemble complet des corrélats pris en compte. Par conséquent, la nature du lien existant entre genre et emploi dans les secteurs industriel et des services est conditionnée par un ensemble complexe de nuances ayant trait au capital humain, aux facteurs démographiques, économiques, structurels et intergénérationnels ainsi que ceux relatifs à l'initiative et aux aspirations. Les femmes ayant des ambitions professionnelles prometteuses et dont le père a exercé un emploi rentable sont moins susceptibles que leurs pairs masculins d'être employées dans l'industrie.

4.3.1.8 Emplois informels privés contre emplois publics. Il importe de connaître l'écart entre les genres en matière d'accès au secteur informel, car par rapport au secteur public, ce dernier est relativement peu sûr. Le secteur informel risque donc de ne pas être adéquatement favorable à l'épanouissement professionnel ni à la sécurité économique (surtout durant la retraite) de façon à éliminer les inégalités entre les genres et faciliter un rehaussement durable du statut de la femme. Mais les constatations les plus convaincantes apparaissent après l'intégration, dans le modèle final (modèle 7), des interactions entre le genre et les principales variables. ce qui souligne qu'il demeure pertinent de mettre l'accent sur les potentielles différences entre les genres dans les déterminants de l'emploi mis en évidence dans l'étude du Botswana. Ce modèle complet ne révèle aucune importante différence entre les genres en matière d'accès au secteur public ou informel privé. Il s'ensuit que tout écart

observé au niveau de l'accès à l'un ou l'autre secteur sera lié aux différences entre les genres dans les principaux corrélats.

4.3.1.9 L'estimation du nombre d'années de scolarisation, corroborée par plusieurs études antérieures (voir par exemple Jah 2007), montre que le développement contemporain de l'éducation tend à orienter les individus vers le secteur informel plutôt que formel. Inversement et comme prévu, la détention d'un diplôme éloigne les individus des emplois informels privés qui sont moins sûrs. Cependant, les termes de l'interaction indiquent qu'à tous les niveaux de diplômes détenus, les hommes s'orientent vers ce secteur informel privé. Le résultat net de la détention de diplômes est la réduction de la surreprésentation des femmes dans ce secteur. Toutes les situations matrimoniales tendent à pousser les individus vers le secteur informel privé, tandis que le statut de chef de ménage et de conjoint de chef de ménage a un effet dissuasif sur l'engagement des individus dans le secteur en question, cet effet étant accentué dans ce cas des hommes chefs de ménage.

4.3.1.10 Les facteurs structurels d'ordre économique sont, comme prévu, négativement liés à l'accès à ce secteur informel privé, mais en l'absence d'estimations du terme de l'interaction, il est impossible d'examiner plus en profondeur le lien avec le genre. L'initiative, l'exercice par le père d'une profession rentable et les ambitions professionnelles sont tous, conformément aux attentes, inversement liés au fait d'être actif dans le secteur informel privé. En outre, les désavantages économiques globaux des femmes découlant de leur surreprésentation dans ce secteur informel diminuent à mesure que l'exercice par le père d'une profession rentable, et les ambitions profes-

sionnelles atténuent les effets négatifs de leur surreprésentation, contribuant ainsi à réduire les inégalités globales entre les genres.

4.3.1.11 **Emplois formels contre emplois informels.** Les hommes ont moins de chances d'accéder à ce secteur. Cela est contraire avec les récentes données probantes publiées pour le Botswana (étude Botswana, 2011)¹⁰. Cette constatation met en évidence l'importance continue de l'examen du plus grand nombre possible de corrélats de l'emploi et de distinctions à l'échelle des secteurs, lors de la conception des enquêtes et de l'analyse des données produites. Pour saisir quelques-unes des nuances des inégalités, il est prudent d'analyser de façon critique le rôle des corrélats de l'emploi pris en compte dans l'étude.

4.3.1.12 Les hommes tirent un meilleur parti que les femmes des avantages procurés par la détention d'un diplôme, ce qui réduit leurs désavantages initiaux. Inversement, la migration économique, la résidence à Bamako, l'initiative et le fait d'avoir des ambitions professionnelles positives tendent tous à favoriser plus les femmes que les hommes en ce qui concerne l'amélioration des avantages du secteur formel, réduisant à terme les inégalités entre les genres. Une certaine mise en garde s'impose par ailleurs. Alors même que ces données nouvelles sur le secteur formel sont encourageantes, leurs implications pour la capacité du Mali d'atteindre l'OMD relatif aux inégalités entre les genres dépendent de la proportion de la main-d'œuvre féminine qui a effectivement accès au secteur formel et qui y reste. De fait et en appui à cette dernière déclaration, l'étude constate que les hommes chefs de ménage et ceux dont le père a exercé une profession rentable ont de meilleures perspectives dans le sec-

teur formel que leurs homologues femmes.

4.3.2 **Revenu**

4.3.2.1 **Absence de revenu.** La probabilité que les hommes ne tirent aucun revenu d'activités économiques est considérablement plus grande. Ces constatations plus affinées sont cohérentes avec les constatations descriptives déjà examinées. Les remarquables changements survenus dans le comportement de l'estimation des inégalités entre les genres à l'échelle des divers modèles mettent en exergue le fait qu'il importe d'examiner autant de mesures que possible des importantes explications théoriques des analyses du revenu selon le genre.

4.3.2.2 En commençant par le capital humain, les données disponibles sont cohérentes, à une exception près, avec les attentes théoriques. L'estimation des années de scolarisation indique que la probabilité que les individus ne reçoivent pas de revenu diminue à mesure qu'ils se scolarisent. De même, plus le niveau de diplôme détenu est élevé, plus la probabilité de ne pas recevoir de revenu baisse. La seule exception se trouve aux plus faibles niveaux de diplômes détenus pris en compte ici, où les individus sont plus susceptibles de ne pas recevoir de revenu d'emploi par rapport à ceux qui n'ont aucun diplôme, ce qui reflète la forme en « U » du rapport entre capital humain et emplois/gains (Standing, 1983). Mais sur la base des estimations des interactions, les désavantages auxquels sont confrontés les hommes s'estompent, ce qui signifie que le nombre de femmes ne recevant aucun revenu est maintenant plus élevé qu'auparavant. Le statut de conjoint de chef de ménage tend à accroître grandement la probabilité d'absence d'un revenu, tandis que toutes les autres si-

¹⁰ Dans une récente étude du genre et de l'emploi au Botswana, la probabilité d'accès au parlement et aux professions libérales est considérablement plus grande chez les hommes que les femmes, même après neutralisation de plusieurs corrélats classiques de l'emploi.

tuations matrimoniales et le statut de chef de ménage diminuent la probabilité d'absence d'un revenu d'emploi. Il ressort toutefois des études approfondies que les hommes chefs de ménage sont plus susceptibles que leurs homologues femmes de ne pas percevoir de revenu.

4.3.2.3 Revenu minimum. D'après le modèle final qui tient compte par ailleurs des interactions, les hommes sont considérablement moins susceptibles (68 %) de tirer un revenu minimum d'activités économiques. Toutefois, à mesure que les femmes et les hommes obtiennent plus de diplômes, les femmes deviennent progressivement moins susceptibles que les hommes de recevoir un revenu minimum. Une importante conclusion à tirer de ces données probantes est que l'obtention de diplômes de niveau élevé diminuerait la plus grande propension des femmes à recevoir un revenu minimum.

4.3.2.4 Toutes les situations maritales examinées réduisent la probabilité de réception d'un revenu situé dans cette fourchette, tandis que le statut de chef de ménage et celui de conjoint de chef de ménage l'améliorent. Les hommes chefs de ménage sont toutefois moins susceptibles que leurs homologues femmes de recevoir un salaire minimum.

4.3.2.5 Les migrants économiques et les habitants de Bamako et d'autres régions urbaines sont moins susceptibles de gagner un revenu minimum d'emploi, par rapport aux migrants non économiques et aux travailleurs résidant en milieu rural. Cet avantage est plus grand pour les femmes que pour les hommes. L'exercice par le père d'une profession dans le secteur public ou d'autres professions jugées rentables accroît, contre toute attente, la probabilité de recevoir un revenu minimum d'emploi, cette probabilité étant plus grande chez les hommes que chez les femmes. Les femmes tendent donc à ti-

rer un meilleur parti que cher les hommes de cet effet intergénérationnel. Cependant, les objectifs professionnels prometteurs accroissent la probabilité de gagner un revenu minimum.

5.0. Conclusions, conséquences à tirer pour la politique et propositions pour les recherches futures

5.1 Conclusions

5.1.1 La présente étude avait pour principal objectif d'examiner le lien entre le genre et l'accès à l'emploi dans divers secteurs économiques du Mali. Le cadre conceptuel de cette étude a été guidé par les publications de plus grande envergure qui établissent un lien entre le comportement en matière d'emploi des femmes et des hommes et un large éventail de facteurs ayant trait aux opportunités économiques: le capital humain, les facteurs démographiques, structurels, économiques et intergénérationnels ainsi que l'initiative individuelle.

5.1.2 *Emploi*

5.1.2.1 Agriculture. L'agriculture domine l'économie malienne. Comme prévu, les hommes sont nettement plus susceptibles d'être travailleurs agricoles, avec des cohortes plus jeunes, plus susceptibles que leurs aînés de travailler dans ce secteur. Les autres corrélats examinés permettent également d'expliquer une grande partie de l'inégalité. Le nombre d'années de scolarité, être à la tête du ménage, la séparation/divorce/veuvage, être le conjoint du chef de ménage, la migration économique, la résidence à Bamako et dans d'autres régions urbaines, et la conscience civique/initiative sont négativement corrélés à l'activité agricole. Inversement et de façon surprenante, l'obtention du diplôme (en particulier à des niveaux inférieurs), le mariage, la cohabitation, le père avec une profession rentable et des am-

bitions professionnelles positives sont positivement corrélés à l'activité agricole. Ces résultats sont importants parce qu'ils signalent la difficulté croissante des maliens d'avoir accès à des emplois en dehors du secteur plus profitable non-agricole. Les chefs de ménage masculins et les hommes avec plus d'initiatives sont plus susceptibles d'être des travailleurs agricoles que leurs pairs féminins. D'autre part, tous les niveaux de certification, la résidence à Bamako et dans d'autres régions urbaines, les hommes dont le père avait une profession rentable et les hommes avec des ambitions professionnelles positives sont moins susceptibles que leurs pairs féminins d'être des travailleurs agricoles.

5.1.2.2 *Emploi salarié.* Les hommes sont par ailleurs nettement plus susceptibles que les femmes d'être des employés salariés. Toutes les cohortes d'âges de travailleurs sont moins susceptibles que les travailleurs âgés de 50-59 ans d'être salariés. Ceci démontre les diminutions d'opportunités d'emploi payé, découlant des ajustements des politiques économiques et de désavantages croissants auxquels font face les nouveaux entrants sur le marché du travail malien. Comme on pouvait s'y attendre, l'augmentation des niveaux de diplômes, la migration économique, la résidence à Bamako ou dans une autre région urbaine et l'initiative, augmentent les chances d'un individu d'obtenir un emploi rémunéré. Le père avec une profession rentable et tous les facteurs démographiques examinés diminuent les perspectives pour un emploi rémunéré. Par contre, le diplôme académique, la migration économique, la résidence à Bamako et des ambitions professionnelles positives atténuent les désavantages auxquels doivent faire face les femmes en sécurisant un emploi rémunéré, alors qu'être le chef du ménage, résider dans d'autres régions urbaines, prendre de l'initiative et un père avec une profession rentable renforce les désavantages des femmes.

5.1.2.3 **Secteur industriel.** Contrairement aux secteurs de l'agriculture et salarié, les femmes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur industriel, ce qui s'explique par la globalisation des activités, même si une examination des corrélats indique que la cohorte âgée de 55 ans et plus sont plus susceptibles que les autres groupes d'âges de travailler dans ce secteur industriel. L'éducation scolaire, l'obtention du diplôme, le mariage, la cohabitation, la migration économique, la résidence dans d'autres régions urbaines et l'initiative augmentent tous la participation dans le secteur industriel. Par contre, la séparation/divorce/veuvage, être le chef du ménage, être le conjoint du chef de ménage, résider à Bamako, le père avec une profession rentable, et des ambitions professionnelles positives réduisent la participation. Pourtant, les hommes qui ont des ambitions professionnelles positives et dont le père a une profession rentable sont plus susceptibles que leurs pairs féminins d'être des travailleurs du secteur industriel.

5.1.2.4 **Secteur privé informel.** Les données ne révèlent aucune différence entre les sexes en termes d'emploi dans le secteur privé informel contrairement au secteur public. Donc les hommes sont aussi susceptibles que les femmes de travailler dans le secteur privé informel. Les individus âgés de 55 ans et plus sont plus susceptibles de s'engager dans le secteur privé informel que ceux d'un autre groupe d'âge. Contrairement à l'éducation scolaire (qui a l'effet contraire), l'obtention du diplôme, être le chef du ménage, être le conjoint du chef de ménage, la migration économique, la résidence à Bamako et dans les autres régions rurales, l'initiative, le père avec une profession rentable et des ambitions professionnelles positives sont tous reliés négativement au travail dans le secteur privé informel d'un individu. Au contraire, le mariage, la séparation/divorce/veuvage et la cohabitation augmentent la participation dans ce sec-

teur informel. Les données sur le mariage sont inconsistante avec les preuves passées historiques (Jah 2010b) qui indiquent que le mariage n'est pas relié à l'emploi en général dans le milieu des années 1990 et négativement relié à celui-ci au début des années 2000. De telles incohérences demandent l'usage continu des données historiques au lieu de se fier aux données instantanées dans les analyses de l'emploi. Malgré l'absence de toute différence entre les sexes dans l'accès au secteur privé informel, les termes d'interaction révèlent que l'obtention du diplôme, l'initiative et les ambitions professionnelles positives augmentent l'accès des hommes à ce secteur par rapport aux femmes, alors que les chefs de ménage et le père avec une profession rentable atténuent l'accès.

5.1.2.5 A la différence du secteur informel où aucune différence entre les genres n'a été constaté dans le domaine de l'accès, les hommes ont moins de chances d'accéder au secteur formel. Cette découverte est nouvelle et elle est aussi incompatible avec les découvertes dans d'autres parties de la région (Appleton, Collier et Horsnell pour Côte d'Ivoire; Fox et Jah, 2011 pour Botswana ; Glick et Sahn, 1997 pour Guinée ; Jah, 2010 pour Cameroun) et cette incompatibilité s'explique en partie par la période et la conception de la recherche. Encore une fois, les personnes âgées de 55 ans et plus sont plus susceptibles d'avoir travaillé dans le secteur formel que tous les autres groupes d'âges. Comme on pouvait s'y attendre, l'obtention du diplôme, la migration économique, la résidence à Bamako et dans d'autres régions urbaines, l'initiative et des ambitions professionnelles prometteuses améliore les chances de participation dans ce secteur formel. Il en va de même pour la séparation/divorce/veuvage et être le conjoint du chef de ménage. D'un autre côté, le mariage (incompatible avec Jah, 2010b), la cohabitation, être chef du ménage et un père qui a une profession rentable rédui-

sent l'avantage des femmes sur les hommes dans le secteur formel. En revanche, la migration économique, la résidence à Bamako, l'initiative et les ambitions professionnelles renforcent l'avantage des femmes sur les hommes dans ce secteur, réduisant finalement les inégalités entre les sexes.

5.1.2.6 **Importante mise en garde.** Bien que les données sur le secteur formel sont encourageantes, le potentiel du Mali d'atteindre les OMD relatifs à l'égalité entre les sexes dépend de la proportion de la population active féminine qui entre et demeure effectivement dans le secteur formel.

5.1.3 **Revenu**

5.1.3.1 **Pas de revenu.** Abstraction faite des facteurs influents, la probabilité que les hommes ne tirent aucun revenu d'activités économiques est considérablement plus grande. Les individus âgés de 55 ans et plus sont plus susceptibles que les plus jeunes de ne recevoir aucun revenu, peut-être parce qu'ils sont déjà retirés. Ces constatations sont cohérentes avec les attentes théoriques. La probabilité de ne pas recevoir de revenu d'emploi s'accroît à mesure qu'augmentent les niveaux de scolarisation et des diplômes obtenus. Tous les facteurs démographiques (excluant le conjoint du chef de ménage), les migrations économiques et la résidence dans les régions urbaines autres que Bamako diminuent la probabilité de ne gagner aucun revenu.

5.1.3.2 **Fait inattendu,** résider à Bamako, le père avec une profession rentable et des ambitions professionnelles positives semblent augmenter le risque de ne gagner aucun revenu. Sur la base des estimés des interactions, de l'obtention du diplôme, de la migration économique, de la résidence à Bamako et d'autres régions urbaines, l'initiative et les ambitions professionnelles positives réduisent les désavantages rencontrés par les hommes. Chose surprenante, être le chef du mé-

nage et une profession rentable du père tendent à renforcer l'avantage des hommes. Ces découvertes inattendues sont peut-être due aux restrictions accrues dans les emplois précédemment disponible pour les hommes et au fait que les femmes chefs de familles et les femmes en Afrique de l'Ouest prennent généralement plus d'initiatives.

5.1.3.3 Revenu minimum. Les hommes sont considérablement moins susceptibles de gagner un revenu minimum. Les individus dans tous les groupes d'âges, sauf les 18-24 ans, sont moins susceptibles de recevoir un revenu minimum. Une scolarisation accrue, l'obtention du diplôme (à l'exception des niveaux intermédiaires de diplôme), le mariage, la cohabitation, la séparation/divorce/veuvage, la migration économique et la résidence à Bamako et d'autres régions urbaines sont en corrélation négatives avec la probabilité de gagner un revenu plus élevée. D'autre part, le chef du ménage, le conjoint du chef de ménage, l'initiative, une profession rentable du père et les ambitions professionnelles positives augmentent les chances d'un individu de gagner un revenu minimum. Les hommes avec le diplôme sont plus susceptibles que les hommes sans diplôme et que les femmes avec le diplôme de recevoir un revenu minimum. La migration économique, la résidence à Bamako et d'autres régions urbaines et une profession rentable du père augmentent les chances des hommes de gagner un revenu minimum. En revanche, être le chef de famille, l'initiative et des ambitions professionnelles positives diminuent encore plus les chances des hommes de gagner un revenu minimum.

5.1.3.4 Revenu: 29 000 à 50 000 FCFA. De même, les hommes sont beaucoup moins susceptibles que les femmes de gagner entre 29 000 et 50 000 FCFA. Les gens de moins de 55 ans sont plus susceptibles que les individus plus âgés de toucher des gains dans cette tranche

de revenu. De même, le diplôme CPE, être le conjoint du chef de ménage, une profession rentable du père et des ambitions professionnelles positives renforcent tous les chances d'un individu de gagner un revenu entre 29 000 à 50 000 FCFA. En revanche, la scolarité, des niveaux plus élevés de diplôme, presque tous les facteurs démographiques et économiques/structuraux examinés et l'initiative diminuent les chances d'un individu de recevoir un revenu dans cette tranche. Pourtant pour les hommes avec le diplôme et de l'initiative il leur sera plus improbable que pour leurs homologues femmes de gagner un revenu dans cette tranche. En revanche, les chefs de ménage masculins, les migrants économiques, les hommes résidant à Bamako et dans d'autres régions urbaines, les hommes qui ont des ambitions professionnelles positives et dont le père avait une profession rentable sont plus susceptibles que leurs pairs femmes de recevoir un revenu dans cette tranche.

5.1.3.5 Revenu: 50 000 à 75 000 FCFA. Les données disponibles indiquent des inégalités substantielles entre les genres en faveur des hommes dans la tranche de revenu de 50 000 et 75 000 FCFA (le revenu le plus élevé qui se prête à analyse ici). Les employés dans toutes les catégories d'âges, sauf ceux de la catégorie 25-29 ans sont moins susceptibles de gagner un revenu dans cette tranche. Fait inattendu, les perspectives de gain d'un revenu situé dans cette tranche, bien qu'améliorées par une scolarisation accrue, sont réduites par l'obtention de plus de diplôme. Les perspectives de gain d'un revenu entre 50 000 et 75 000 FCFA sont elles aussi, à quelques exceptions près, réduites par les facteurs démographiques examinés ici.

5.1.3.6 Conformément aux attentes, la migration économique, l'initiative et une profession rentable du père améliorent les perspectives de réception d'un revenu situé dans cette tranche. Chose surprenante, l'inverse est vrai pour les habi-

tants de Bamako et d'autres régions urbaines et ceux qui ont des ambitions professionnelles positives. Le fait que les régions urbaines ne soient pas en mesure d'offrir des salaires élevés peut être lié à la concurrence et aux ajustements défavorables apportés à la politique économique par les gouvernements africains après les récents épisodes de crise économique dans la région. D'autres données probantes montrent que les migrantes économiques tendent à gagner plus que leurs pairs masculins. Les femmes ayant plus d'initiative politique, économique et sociale sont plus susceptibles que leurs pairs masculins de gagner un revenu situé dans cette tranche. En revanche, les facteurs intergénérationnels et familiaux tendent à profiter davantage aux hommes qu'aux femmes.

5.2. Conséquences à tirer pour les politiques

5.2.1 La constatation selon laquelle les inégalités entre les genres en matière d'emploi rémunéré sont enracinées dans le marché malien du travail requiert un ciblage mesuré des politiques, si l'on veut réduire les inégalités entre les genres ou atteindre les OMD. Le Mali doit examiner de façon critique les données des facteurs qui ressortent comme étant influent dans cette étude:

5.2.2 En matière d'emploi

5.2.2.1 L'accent doit être mis davantage sur la scolarisation, mais cela doit être fait en misant sur la qualité et la pertinence du marché du travail. En outre il faut cibler directement les femmes, en se concentrant sur le choix des matières scolaires et de formation/diplôme au-delà du niveau scolaire qui répondent à la demande plutôt que les normes d'emplois traditionnels pour former des participantes confiantes et compétitives sur le marché du travail.

5.2.2.2 les directives de politique délibérées qui ciblent le mariage et la famille

en ce qui concerne l'organisation du travail sont aussi urgent. Cela doit être fait par l'examen critique des succès et des échecs des codes familiaux existant.

5.2.2.3 Puisque les dividendes provenant de la résidence dans toutes les zones urbaines (les bénéficiaires des retombées de Bamako) en dehors de Bamako sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes, les efforts politiques pour favoriser la réussite des femmes migrantes sur le marché du travail sont prometteuses en vue de combler les inégalités économiques entre les sexes.

5.2.2.4 Puisque l'agriculture demeure le principal employeur de la majorité de la population, une importance accrue doit être consacrée à faire de ce secteur un secteur économiquement rentable et durable. Cela doit être fait en mettant un accent sur les femmes, puisque la plupart des avantages des déterminants sont plus importants pour les hommes. Ces interventions sont bien connues – augmenter l'accès aux services de crédit, d'information et d'extension, etc. – ils doivent tout simplement soit être mieux ciblés, soit augmentés pour atteindre les résultats désirés de politiques.

5.2.3 *En matière de revenu*

5.2.3.1 Les femmes sont plus susceptibles de recevoir un revenu de catégorie inférieure, tandis que les hommes sont plus susceptibles de gagner un revenu de catégorie supérieure. Tout comme dans le cas de l'accès aux emplois rentables, les femmes continuent donc d'être désavantagées en ce qui concerne l'accès aux revenus de niveau élevé, ce qui renforce les inégalités entre les genres sur le marché du travail et entravent les efforts en faveur de la parité hommes – femmes. Des politiques qui augmentent les capacités des femmes d'obtenir un revenu doivent être mises en place incluant des politiques qui ciblent l'équité dans l'accès à l'éducation, pri-

maire et en particulier secondaire ; des quotas pour les femmes au gouvernement et aux charges électives (Comme au Rwanda) ; des programmes d'autonomisation économique qui offrent un accès mixte aux ressources productives et aux politiques gouvernementales qui assurent l'égalité d'accès et des opportunités dans les sphères publiques et privées. L'action positive en tant que politique dans des pays comme le Mali et le Botswana sont une première étape essentielle pour redresser la balance qui a basculé contre les femmes grâce à une combinaison de valeurs culturelles traditionnelles et des politiques plus modernes qui maintiennent le statu quo.

5.3. Propositions pour les recherches futures

5.3.1 Contrairement aux idées reçues et aux données probantes antérieures contenues dans les publications de plus grande envergure, les hommes ont moins de chances que les femmes de travailler dans le secteur industriel. Contrairement aux récentes données probantes publiées pour le Botswana (BAD, 2011) et les inégalités enracinées qui sont signalées entre les genres dans le domaine des emplois rémunérés, telles que déjà mentionnées, les hommes sont moins susceptibles d'accéder au secteur formel. Ces constatations nouvelles ne deviennent manifestes qu'après la neutralisation des effets de l'ensemble complet des corrélats, ce qui signifie que la dynamique des inégalités entre les genres en matière d'emploi est multidimensionnelle.

5.3.1.1 L'étude souligne par conséquent qu'il importe de continuer à tenir compte du plus grand nombre possible de corrélats de l'emploi (facteurs inter-générationnels, organisation sociale/familiale du travail, attitude du mari, impact des régions urbaines autre que Bamako, attitudes et ambitions, initiative et la conscience civique) dans la conception des enquêtes et l'analyse des don-

nées produites pour fournir des données pertinentes sur le comportement en matière d'emploi des femmes et des hommes.

5.3.1.2 Les facteurs démographiques entravent unilatéralement l'accès aux emplois rémunérés, alors même que les hommes chefs de ménage tendent, plus que leurs homologues femmes, à trouver un emploi rémunéré. Par conséquent, de la recherche qualitative et quantitative dans le rôle de garderie formelle et non formelle (par le biais des réseaux étendus au sein et en dehors des ménages) et d'aide ménagère dans le comportement d'emploi des femmes est nécessaire.

5.3.1.3 L'appartenance ethnique, devrait figurer dans les enquêtes et recherches futures pour éclairer le rôle du contexte sur le lien d'emploi entre les sexes.

5.3.1.4 En outre, les données produites dans le cadre de la présente étude sont absolues. Ces données ne fournissent donc pas d'éléments d'appréciation non équivoques sur l'importance relative des facteurs examinés ici. Si la régression logistique estime l'ampleur transversale et absolue des effets sur l'emploi d'un individu, les méthodes de décomposition sont utilisées pour estimer les effets relatifs en répartissant les déterminants suivant leur contribution aux différences au niveau du capital humain et à la différence entre les facteurs démographiques et économiques/ structurels.

5.3.1.5 Il existe un volume croissant de publications sur l'Afrique qui indiquent que la non-prise en compte de ces influences confusionnelles dans les analyses de l'emploi en Afrique peut modifier les conclusions des recherches portant sur la question de fond (Jah, 2007 ; 2010a ; 2010b). Le modelage des effets fixes dans l'ASS est en mesure de traiter de ces effets fixes non mesurés (Allison, 1996). En conséquence, les futures analyses doivent envisager de recourir à cette méthode statistique plus raffinée

pour déterminer si la non-utilisation de cette méthode produit des interprétations différentes de celle des données se rapportant au Botswana.

5.3.1.6 Au-delà des mises en garde mentionnées dans la section sur les données, il convient de noter ici une autre limite de l'étude. Les analyses sont basées sur des données transversales, aussi les éléments probants fournis sont-ils non récurrents et sujets à des erreurs temporelles (Thornton, 2001). Pour suivre adéquatement les progrès en matière d'initiatives de développement et en l'absence de données longitudinales, la BAD doit mener des enquêtes transversales comparables sur plusieurs périodes, en vue de faciliter les analyses historiques dans un proche avenir.

RÉFÉRENCES

- African Development Bank Group. 2010. AfDB Database.
- Allison, P. 2000. "Multiple Imputation for Missing Data." *Sociological Methods and Research* 28:301-309.
- Allison, P.D. 1996. *Survival Analysis Using the SAS System: A Practical Guide*, Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Anker, R. 1997. "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview." *International Labour Review* 136(3):315-339.
- Anker, R. and C. Heim. 1985. "Why Third World Urban Employers Usually Prefer Men." *International Labour Review* 124(1):73-91.
- Appleton, S., P. Collier, and P. Horsnell. 1990. "Gender, Education, and Employment in Cote d'Ivoire. Social Dimensions of Adjustment in Sub-Saharan Africa." Working Paper No. 8. Washington DC: The World Bank.
- Assié-lumumba, N. T. 2000. "Educational and Economic Reforms, Gender Equity, and Access to Schooling in Africa." *IJCS* 3:9:56.
- Barrett, C.B., T. Reardon, and P. Webb. 2001. "Nonfarm Income Diversification and Household Livelihood Strategies in Rural Africa: Concepts, Dynamics, and Policy Implications." *Food Policy* 26:315-31.
- Beauchemin, C. and P. Bocquier. 2004. "Migration and Urbanization in Francophone West Africa: An Overview of the Recent Empirical Evidence." *Urban Studies* 41:2245-72.
- Becker, G.S. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, G. 1992. "Fertility and the Economy." *Journal of Population Economics* 5:185-201.
- Birdsall, N. and R.H. Sabot. 1991. "Introduction" in N. Birdsall and R.H. Sabot (eds.). *Unfair Advantage: Labor Market Discrimination in Developing Countries*. Washington DC: The World Bank.
- BLFS, 2008. 2005/06 Labor Force Survey Report. Central Statistics Office, Department of Printing and Publishing Services, Private Bag 0081, Gaborone.
- Boserup, E. 1970. *Women's Role in Economic Development*, London: George Allen and Unwin.
- Collver, A. and E. Langlois. 1962. *The Female Labor Force in Metropolitan Areas: An International Comparison*. Berkeley: The University of California Press.
- Bourdet, Y., A.G. Doumbia and I. Persson. 2010. "Inégalités de Genre, Croissance et Lutte Contre la Pauvreté au Mali." Asdi. Available at: www.sida.se/publications.
- Eloundou-Enyegue, PM and A.E Calves. 2006. "Till Marriage Do Us Part: Education and Remittances from Married Women in sub-Saharan Africa." *Comparative Education Research* 50(1):1-20.
- Eloundou-Enyegue, P.M. and J. Davanzo. 2003. "Economic Downturns and Schooling Inequality, Cameroon, 1987-1995." *Population Studies* 57:183-197.
- Glick, P. 2002. "Women's Employment and Its Relation to Children's Health and Schooling in Developing Countries: Conceptual Links, Empirical Evidence, and Policies." Cornell Food and Nutrition Policy Program Working Paper No. 131.
- Glick, P. and D. Sahn. 2001. "Intertemporal Female Labor Force Behavior in a Developing Country: What Can We Learn from a Limited Panel?" *Labour Economics* 12(1):23-45.
- Glick, P., and D. Sahn, 1998. "Maternal Labor Supply and Child Nutrition in West Africa." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 60(3): 32-355.
- Glick, P. and D. Sahn. 1997. "Gender and Education Impacts on Employment and Earnings in West Africa: Evidence from Guinea." *Economic Development and Cultural Change* 45(4):793-823.
- Goldin, C. 1990. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Oxford: Oxford University Press.
- Greenhalgh, S. 1991. "Women in the Informal Enterprise: Empowerment or Exploitation?" Research Division Working Papers No. 33. The Population Council.
- Jah, F. 2010a "Sources of Inequality within the Cameroonian Labor Market: Socio-demographic versus National Economic Contexts." Manuscript Presented at the Annual PAA Conference in Dallas, Texas, 2010.
- Jah, F. 2010b. *Educational Expansion, Demographic Transitions and Implications for Women's Employment in sub-Saharan Africa (1991-2005): A Multi-method and Multi-country Analysis*. Dissertation Submitted to Cornell University, Ithaca, NY 14850.
- Jah, F. 2007. "Learning to Labor: What Happens to African Women's Employment in the Course of Educational Transitions, 1991-2005" *The Current* 10(2):29-48. Published by Public Policy Journal of the Cornell Institute for Public Affairs.
- King, E. M. and M. A. Hill (eds.), *Women's Education in Developing Countries: Barriers, Benefits and Policies*. John Hopkins University Press, Baltimore, 1993.
- Krishnan, P. 1996. "Family Background, Education and Employment in Urban Ethiopia." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* (58)1:0305-9049.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Nabalamba, A. 2010. "Gender in Employment. Preliminary Results from "Enquete Permanente Emploi Aupres Des Menages, 2007 (EPAM). AfDB.
- Naude, W. and P. Serumaga-Zake. 2001. "An Analysis of the Determinants of Labor Force Participation and Unemployment in South Africa's North-West Province." *Development Southern Africa* 18(3):261-278.
- Ntuli, M. 2007. "Determinants of South African Women's Labour Force Participation, 1995-2004. IZA Discussion Paper No. 3119. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1031715>.
- Shapiro, D. and B.O. Tambashe. 1997. "Education, Employment, and Fertility in Kinshasa and Prospects for Changes in Reproductive Behavior." *Population Research and Policy Review*. 16(3):259-287.
- PRB 2010. *World Population Data Sheet*. Population Reference Bureau. Available online at: <http://www.prb.org/Publications/Datasheets.aspx>. Accessed December 2010.
- Siphambe, H. 2000. "Education and the Labour Market in Botswana." *Development Southern Africa* 17(1):105-116.
- Standing, G. 1983. "Women's Work Activity and Fertility." Pp. 517-546 in Bulatao, R.A. and R.D. Lee (eds.). *Determinants of fertility in developing countries*. New York: Academic Press.
- Stromquist N. P. 1990. "Women and Illiteracy: The Interplay of Gender, Subordination and Po-

verty." *Comparative Education Review* 34 (1): 95-111.

Thornton, A. 2001. "The Development Paradigm, Reading History Sideways, and Family Change." *Demography* 38:449-465.

UNFPA. 2002. *State of World Population 2002. People, Poverty, and Possibilities*. United Nations Population Fund, New York, U.S.A. URL: <http://www.unfpa.org>.

UNICEF 2003. *The State of the World's Children 2004. Girls, Education and Development*. United

Nations Children's Fund (UNICEF). Available online at: www.unicef.org.

United Nations. 2010. *The Human Development Index*. Available online at: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/MLI.html>. Accessed January 2011.

United Nations. 2005. *The Millennium Development Goals Report*. Available online at <http://www.un.org/millenniumgoals>. Accessed December 2010.

United Nations 2000. *United Nations Millennium Declaration* [online]. Available at

<http://www.un.org/millenniumgoals>. Accessed December 2010.

United Nations. 2005. *The Millennium Development Goals Report*. Available online at <http://www.un.org/millenniumgoals>. Accessed December 2010.

Vijverberg, W.P.M. 1993. "Educational returns for Women and Men in Cote d'Ivoire." *The Journal of Human Resources* 28(4):933-974.

World Bank. 2010. *World Development Indicators, CDRom*. Washington, DC: The World Bank.