

ENSEA – CRDI : SERIE ARTICLE

« Genre, Marché du travail et Production »

Normes sociales, genre et participation au marché du travail

Loesse J. ESSO¹ | Épiphanie MARAHOUA²

1 École Nationale Supérieure de
Statistique et d'Économie
Appliquée, Abidjan
Côte d'Ivoire
2 Université Alassane Ouattara,
Bouaké
Côte d'Ivoire

Correspondance :

Loesse J. ESSO
loesse.esso@ensea.ed.ci

Adresse actuelle

loesse.esso@ensea.ed.ci
epiphane.marahoua@ensea.ed.ci

Références du financement

CRDI,
Centre de Recherches pour le
Développement International,
Grant / Award Numbers :
108762

ABSTRACT

La plupart des études sur les inégalités de genre attribuent les différences entre les sexes observées en matière de participation des femmes à la population active aux variables économiques et sociodémographiques telles que le niveau de développement, l'éducation des femmes, l'urbanisation et la fécondité (Goldin, 1990). Cependant, une partie importante de ces disparités dans la participation féminine au marché du travail demeure sans explication. Des études récentes analysent si les facteurs socioculturels sur le rôle des femmes dans la société pouvaient contribuer à expliquer les inégalités de genre sur le marché du travail. N'étant pas directement observables, ces normes sociales sont souvent négligées et ne sont pas prises en compte dans les études empiriques. L'objectif de ce document est d'analyser l'effet des normes sociales de genre sur la participation au marché du travail. L'utilisation des données de l'Enquête sur les Valeurs Mondiales (EVM) a permis de construire un indicateur de normes sociales et d'estimer des modèles probit simple et multinomial. Les résultats révèlent que les normes sociales n'ont aucun effet sur la participation des hommes au marché du travail, ainsi que sur leur statut en emploi. Par contre, les normes sociales affectent non seulement la décision des femmes de participer au marché du travail, mais encore leurs statuts en emploi à temps total et à temps partiel. L'éducation est un facteur important de la participation des femmes au marché du travail. Ainsi, les femmes ont une plus grande probabilité de travailler à temps total à mesure que leur niveau d'éducation s'accroît.

KEYWORDS

Normes sociales, genre, participation, marché du travail

CODE JEL

J01 ; J16

INTRODUCTION

La plupart des études sur les inégalités de genre attribuent les différences entre les sexes observées en matière de participation des femmes à la population active aux variables économiques et sociodémographiques, en occurrence, le niveau de développement, l'accumulation du capital humain, la fécondité, la croissance des secteurs des services (Goldin, 1990). Cependant, une partie importante de ces disparités dans la participation féminine au marché du travail demeure sans explication. Des études récentes analysent si les facteurs socioculturels sur le rôle des femmes dans la société pouvaient contribuer à expliquer les inégalités de genre sur le marché du travail (Contreras et Plaza, 2010 ; Codazzi et al., 2018 ; Giulano, 2020). N'étant pas directement observables, ces normes et ces disparités sont souvent négligées et ne sont pas prises en compte dans les études empiriques. En effet, les normes sociales se définissent comme des règles de comportement coutumier qui coordonnent les interactions entre les individus dans une société donnée, jouent un rôle essentiel dans la détermination du statut des femmes dans la société (Eriksson, 2015).

Ainsi, selon le Rapport sur le développement humain en 2019, les normes sociales et culturelles favorisent souvent des comportements qui perpétuent toutes les formes d'inégalités de genre, allant de l'éducation aux opportunités économiques et politique (PNUD, 2019). Par ailleurs, des compromis sexospécifiques s'ajoutent aux choix complexes que les femmes doivent faire dans leur vie professionnelle, dans leur vie familiale et dans leur vie sociale. Les compromis sont fortement influencés par les normes sociales et par une structure de disparités femmes-hommes qui se renforcent mutuellement.

Ces contraintes contribuent au schéma sexospécifique des résultats sur le marché du travail observé dans différentes régions du monde. La participation plus élevée des hommes au marché du travail par rapport à celle des femmes dans la plupart des régions du monde reflète les responsabilités de soutien de famille qui leur sont attribuées dans la plupart des cultures (Kabeer, 2012). Pendant que la répartition inégale de la charge familiale et la persistance des normes de genre qui renforcent le rôle des femmes en tant que principales dispensatrices de soins sont importantes pour expliquer les écarts qui subsistent entre les sexes sur le marché du travail (Kleven et al., 2019). Cette situation semble encore accentuée en Afrique, où l'on observe des preuves flagrantes de discrimination à l'égard des femmes, dont la plupart sont imputables à des pratiques culturelles (Jayachandran, 2015). Par ailleurs, à l'instar des pays africains, des études empiriques ont montré que les sociétés caractérisées par l'agriculture

développent la croyance selon laquelle la place naturelle des femmes est dans la sphère domestique (Alésina et *al.*, 2013). Les pays membres de la CEDEAO¹ ne sont pas en reste de constat. Malgré la réduction des inégalités de genre au niveau de l'éducation, les inégalités entre les hommes et les femmes persistent au niveau de la participation au marché du travail. Cet écart est imputable à la répartition inégale des tâches domestiques qui demeurent l'apanage des femmes. Par exemple, au Mali, les jeunes filles consacrent 2 heures ou plus, contre seulement 0,1-0,3 heures pour les jeunes garçons².

L'objectif de cette étude est d'examiner l'effet des normes sociales sur les décisions de participation des femmes, en matière de participation au marché du travail dans la CEDEAO. Les régions des pays en développement sont souvent culturellement, politiquement et économiquement hétérogènes. Malgré l'importance des cultures nationales, la perception des normes sociales sur le rôle des femmes et des hommes dans la société peut varier d'une région à une autre dans un pays. Les régions peuvent être caractérisées par un ensemble spécifique d'institutions formelles et informelles telle que les normes et les valeurs qui fonctionnent comme des structures durables spécifiques au territoire (Barasa et *al.*, 2017). Il est donc essentiel de comprendre comment les normes sociales régionales influencent la décision de participation des femmes au marché du travail.

Alors que les désavantages sur le marché du travail pour les femmes par rapport aux hommes après l'accouchement sont bien documentés, on en sait moins sur les causes sous-jacentes. Une explication populaire est que ces différences entre les sexes reflètent les normes sociales concernant les responsabilités parentales, ce qui pourrait encourager les femmes et les hommes à adapter leurs choix sur le marché du travail à ce qui semble socialement approprié pour les mères et les pères (par exemple, Akerlof et Kranton, 2000, 2010 ; Bertrand et *al.*, 2015 ; Cortes et Pan, 2020). En effet, il a été démontré que les normes sociales existantes en matière d'offre de travail maternel sont fortement corrélées avec les pénalités pour enfants dans les différents pays (Steinhauer, 2018 ; Kleven et *al.*, 2019b). Afin de comprendre le rôle causal des normes de genre, cet essai étudie l'effet des normes sociales sur les résultats économiques des femmes sur le marché du travail.

¹ Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)

² ASDI : Analyste au Développement en 2010

Le document est organisé comme suit. Section 2 revue de littérature sur les normes de genre. Section 3 présente la méthodologie et les données. La présentation et la discussion des résultats en section 4 et la section 5 conclut.

SECTION 2 : REVUE DE LITTÉRATURE

Notre revue de littérature s'articulera autour d'une cadre théorique et d'une revue empirique.

2.1-Cadre théorique

2.1.1-Théorie de l'idéologie du genre

Les idéologies de genre sont un ensemble de croyances culturelles tenues pour acquises sur les natures et les rôles inhérents des hommes et des femmes et font partie des composantes principales de la persistance des inégalités de genre. Pour Davis et Greenstein (2009) l'idéologie de genre représente le niveau de soutien d'un individu pour une division du travail rémunéré et des responsabilités familiales qui est basée sur la notion de sphères séparées selon le genre. Cette représentation rappelle les idéologies soutenues par le modèle patriarcal. L'idéologie du genre transforme les sociétés directement et indirectement tant au niveau macro que micro. Au niveau macro, l'idéologie du genre conforte les dynamiques et les arrangements institutionnels qui représentent les hommes et les femmes radicalement différents et avec des femmes hiérarchiquement inférieures. Cette idéologie justifie une division inégale du travail et des tâches domestiques. Au niveau micro, l'idéologie du genre fournit un cadre de référence normatif sur ce qui constitue des comportements et des rôles spécifiques en matière de genre, influant ainsi les attitudes et les choix.

2.1.2-Théorie des différences fondées sur la biologie et la sociobiologie

Historiquement, des auteurs montrent que les inégalités de genre dans la famille tirent leur origine des différences biologiques entre l'homme et la femme. Ils fondent leurs théories autour de la reproduction (Udry, 2000). Les femmes ont l'habileté de porter des enfants tandis que les hommes ne s'arrêtent qu'à l'insémination dans le processus de la reproduction. Pratto et Hegarty(2000) prédisent que ces différences entre les hommes et les femmes s'accroîtront avec le succès de la reproduction. Une fois appliquée au domaine social, cette approche conduit directement à la structuration conceptuelle de la société à travers le prisme de la théorie de la division des sphères, qui rattache les femmes à la sphère domestique et de la reproduction sociale, et les hommes à la sphère professionnelle. En relation avec l'approche de la séparation

des sphères, Welter (1966) identifie les ‘‘bonnes femmes’’ comme celles qui se spécialisent uniquement dans les tâches domestiques.

2.1.3-Théorie de la négociation des ressources du pouvoir familial de Blood et Wolfe (1960)

Les écarts dans les relations conjugales s’appuient sur deux composantes essentielles, notamment la culture des conjoints d’où ils tirent leurs sources, et la négociation entre les conjoints sur la bonne marche de leur interaction. La culture des conjoints peut être appréhendée par la position sociale et le niveau d’éducation.

La négociation découle, selon la théorie des ressources relatives, des différences de dotations culturelles et économiques posséder par les conjoints. Cela implique que les conjoints sont intéressés et qu’ils préfèrent être dispensés des tâches domestiques. Dans cette optique, le pouvoir domestique est un atout dont s’attribue le partenaire qui détient plus de ressources que son conjoint. Blood et Wolfe (1960) ne perçoivent pas la négociation comme une interaction verbale, mais considère le revenu et l’éducation comme des substituts du meilleur accord que l’on peut obtenir. Par conséquent, lorsqu’une femme gagne un revenu inférieur à celui de son mari (c’est-à-dire lorsque qu’elle a une position moins avantageuse), elle fera plus de tâches ménagères que son conjoint. Par contre, elle dispose de plus d’avantages si son niveau d’éducation est au moins comparable à celui de son époux, ou si elle occupe un emploi salarié.

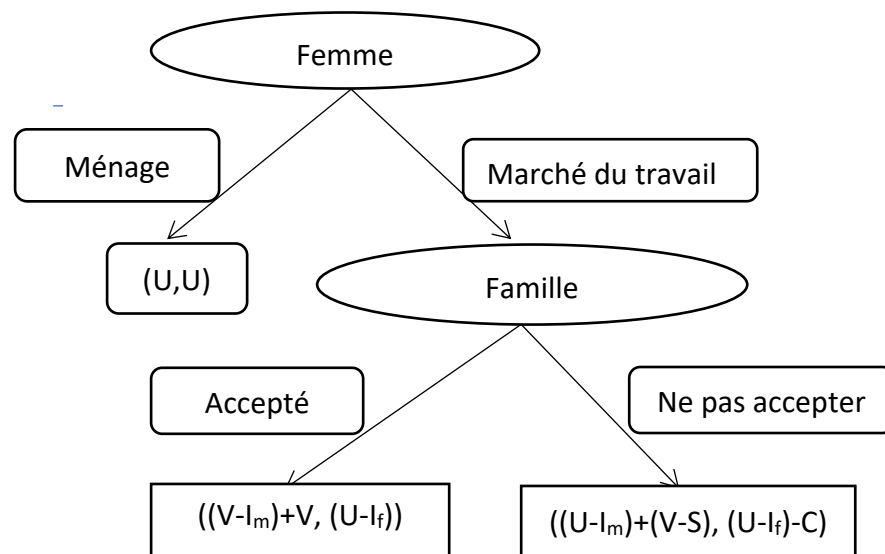
2.1.4-Théorie de l’identité de genre d’Akerlof et Kranton (2000)

Akerlof et Kranton (2000) soutiennent que les modèles économiques standards ne prennent pas en compte les normes et introduisent une notion essentielle de la sociologie en économie, notamment l’identité. Ils appréhendent l’identité comme le reflet du sentiment d’appartenance d’un individu à un contexte social. De ce contexte, on peut tirer des normes de comportement individuel qui caractérisent l’identité individuelle. Pour eux, respecter les prescriptions comportementales pertinentes permet d’affirmer l’image de soi ou l’identité d’une société, tandis que la dérogation crée un malaise tant chez soi que chez les autres. Pour illustrer leur théorie, Akerlof et Kranton (2000) présentent un modèle dans lequel l’identité d’une personne s’immisce directement dans la fonction d’utilité : ce modèle indique que, l’identité d’une personne peut influencer sur les résultats économiques en ce sens que le changement d’attitude espéré pour sa catégorie sociale réduit son utilité. Dès lors, les actions économiques des individus peuvent d’une part se justifier par l’idée de s’aligner à leur propre identité. Ils appliquent ce modèle d’identité au concept d’identité de genre. Le genre est un aspect de

l'identité et une source de différence sociale. Ainsi, l'homme et la femme sont les deux entités sociales, auxquelles sont assignées des normes comportementales spécifiques.

A partir d'un modèle de théorie des jeux, Akerlof et Kranton (2000) applique cette approche en termes de participation des femmes au marché du travail. En n'admettant que la prescription comportementale sociale pour les femmes est qu'elles ne doivent pas travailler en dehors de la sphère domestique, les bénéfices des différents choix de participation au marché du travail sont affectés, entre autres, par les changements d'identité. La figure ci-dessous traduit ces considérations en un jeu formel.

Figure 1 : Arbre de choix et interaction entre la femme moderne et la famille traditionnelle



Source : Hayo et Carris (2013)

Cet arbre de choix contient des équilibres parfaits de sous-jeu, où la décision de participer au du marché du travail d'une femme "moderne", c'est-à-dire d'une femme qui envisage une carrière professionnelle mais qui, par ailleurs, fait partie de la société traditionnelle. L'influence des prescriptions sociales est appréhendée par la famille "traditionnelle" pour simplifier le modèle, même si d'autres éléments de la société peuvent également influencer la décision de la femme. Au respect de la prescription sociale et comportementale est associé un gain U basé sur l'utilité pour tous les acteurs. Le choix de la femme en termes de participation au marché du travail dépend des gains V , I , C et S . Participer au marché du travail reflète sa préférence "moderne" et donne un gain d'utilité V . Pour simplifier leur modèle et sans perte de généralité, Akerlof et Kranton (2000) ne prennent pas en compte le salaire réel du marché du travail ni la valeur ajoutée implicite issue de la production domestique. Si, en dépit de ses préférences, elle renonce à la carrière professionnelle, elle gagne une utilité positive U en se conformant à la

norme comportementale et, en étant une femme au foyer et ne subit pas de perte d'identité. Cependant, elle ne peut pas bénéficier de V , l'utilité supplémentaire qu'elle obtiendrait si elle travaillait en dehors du ménage. En outre, une femme en phase avec la prescription sociale et comportementale procure un gain d'utilité U à la famille "traditionnelle".

Si la femme prend la résolution d'entrer sur le marché du travail et sa famille n'accepte pas sa décision, celle-ci peut lui imposer une sanction négative, entraînant une désutilité S , ce qui rend le choix de rester à la maison, plus attractif. Le coût pour la famille "traditionnelle" de ne pas accepter le choix de la femme est une perte d'utilité supplémentaire C , qui pourrait traduire le mécontentement au foyer lié à la frustration de la femme de ne pas pouvoir briguer sa carrière professionnelle.

Par ailleurs, si la femme désire une carrière professionnelle, au détriment du consentement ou non de la famille traditionnelle de son choix de participer au marché du travail, la famille subit une perte d'identité, entraînant une baisse d'utilité de I . La famille pourrait choisir d'accepter la participation de la femme au marché du travail, auquel cas son gain serait égal à $U-I$. Même si la famille ne réagit pas en imposant des sanctions S , la femme ne reçoit pas la totalité du gain d'utilité $U+V$: elle subit une perte I_m en raison de la dérogation de son identité liée à un comportement socialement proscrit.

Si $V < I_m$, la femme restera à la maison, malgré sa préférence "moderne", car la perte d'identité est plus importante que le gain d'utilité du travail. Ce résultat caractérise les situations où la participation des femmes au marché du travail est faible en raison des coûts associés à une perte d'identité, car la prescription selon laquelle les femmes devraient rester à la maison est profondément liée à l'identité féminine.

Si $V > I_m$, la femme prendra un emploi, même si, ce faisant, elle et sa famille subissent une perte d'identité. Ainsi, il est possible de s'éloigner des rôles traditionnels des sexes concernant le lieu de travail dans cet équilibre, mais avec une perte d'utilité potentiellement élevée. Dans ce cas, la famille acceptera toujours la décision de la femme et, partant, le résultat du jeu ne dépend que de la différence entre le gain d'utilité du travail et la perte d'utilité de la violation de la prescription comportementale. Ce résultat est déterminé par deux hypothèses fondamentales : D'abord, la femme a le libre arbitre, dans la mesure où la famille "traditionnelle" ne peut la maintenir à la maison (i). Ensuite, l'imposition de sanctions négatives dans le cas où la femme décide de prendre un emploi ne permet pas de contourner la

perte d'identité familiale I_f (ii). Ainsi, changer l'hypothèse (i) nécessiterait une modification de l'arbre de jeu, car il va falloir prendre en compte de la possibilité que la femme soit contrainte de ne pas travailler au départ. L'ajustement de l'hypothèse (ii) changerait le gain pour la famille dans le cas de "ne pas accepter" en U-C et créerait un troisième équilibre de Nash, qui pourrait se matérialiser si $C < I_f$. En somme, les auteurs montrent que l'identité a un effet négatif sur la participation des femmes au marché du travail.

Aussi, Akerlof et Kranton(2000) étendent leur modèle à la répartition des tâches domestiques entre les conjoints. Ils regardent comment les considérations sexospécifiques peuvent expliquer pourquoi même les femmes qui occupent un emploi à plein temps sur le marché du travail continuent à exécuter une part excessive des travaux domestiques. Cependant, l'identité de genre des hommes serait donc menacée dès que leurs épouses travaillent en dehors du ménage, et surtout si elles s'en sortent mieux que leur mari. Une manière de rééquilibrer l'utilité du ménage serait que les épouses "menaçantes" consacrent plus de temps au travail domestique. La prédiction du modèle d'identité de genre va à l'encontre de la prédiction du modèle de négociation, qui appellerait à une relation négative monotone entre les revenus relatifs des femmes sur le marché du travail et leur apport relatif aux activités domestiques.

2.1.5-Théorie du "doing gender" de West et Zimmerman (1987)

Les rôles de genre sont fortement influencés par les interactions entre les individus et leur environnement social, historique, politique et économique. Elle stipule que lorsque des individus s'approprient des attitudes et des activités propres à leur sexe, et estiment les performances de l'autre en conséquence, la question du genre devient une réalisation récurrente dont les hommes et les femmes sont tenus responsables dans leurs rapports quotidiens. Toutefois, ces derniers n'ont pas besoin d'adhérer singulièrement à des comportements propres à leur sexe afin d'être influencés par ceux-ci dans leurs interactions avec les autres. De ce fait, le ménage apparaît donc comme l'endroit privilégié de production et de reproduction du genre, étant donné que les tâches domestiques sont l'apanage de la femme". Par conséquent, lorsque les hommes se retrouvent dans une situation où ils gagnent moins que leurs épouses, ils renforcent leur masculinité en ne s'adonnant pas aux tâches domestiques dites « activités féminines ».

2.2-Revue empirique

Les facteurs socio-culturels sont considérés comme l'ensemble des rôles basés sur les normes sociales et culturelles (coutumes, religion, etc...) attribués à l'homme et la femme dans la société (Shrivastava,2017). Ces normes sociales qui régissent les interactions entre les hommes et les femmes jouent un rôle primordial dans la détermination du statut des femmes au sein de la communauté (Eriksson,2015). Ces contraintes sociales sont aussi bien présentes dans les pays développés (Park,2016 ; Lepinteur et *al.*,2016 ; Bursztyn et *al.*,2018) que dans les pays en développement (Heintz et *al.*,2018). Elles touchent également les zones urbaines (Göksel, 2013) et les zones rurales (Mukherjee, 2018 ; Alésina et *al.*,2013). Dans la plupart de cas, ces normes octroient à l'homme la primauté du rôle de soutien de famille (Davis et Greestein, 2009) et partant l'apanage du travail dans la sphère marchande au détriment de la femme.

2.2.1-Normes sociales et rôle des conjoints dans le mariage

En effet, les normes culturelles et familiales relatives à l'emploi des femmes en dehors du ménage ont une influence sur la participation des femmes au marché du travail (Kesler, 2018). D'abord, dans le cas de la famille, la décision de la femme de participer au marché du travail dépend de son statut matrimonial (Coltrane,2010 ; Contreras et Plaza,2010 ; Chaudhary et Verick, 2014 ; Park,2016 ; Amrit et *al.*,2018 ; Heintz et *al.*,2018 ; Bursztyn et *al.*,2018 ; Klasen,2019). Selon les normes de genre, le statut matrimonial influence la répartition des tâches domestiques entre l'homme et la femme.

Par exemple, Contreras et Plaza (2010) utilisant un modèle probit sur des données du Programme d'Enquête Social International (ISSP) au Chili en 2002, ont montré que la présence d'un partenaire réduit la probabilité de la participation de la femme au marché du travail. Par ailleurs, ces auteurs ont également montré que les femmes dont les comportements et celui de leurs maris sont ancrés dans un contexte culturel machiste sont moins susceptibles de travailler en dehors du ménage. Ils trouvent que l'implication des femmes dans le machisme a un effet négatif et significatif sur leur décision de participer au marché du travail. Ainsi, une augmentation d'un point de l'engagement des femmes dans le machisme engendre une baisse de la probabilité des femmes de participer au marché du travail de 13 points de pourcentage. De plus, même avec une accumulation élevée de leur capital humain (éducation et expérience), les femmes se heurtent à l'entrée du marché du travail en raison de cette norme sociale restrictive qui n'approuve pas le travail des femmes en dehors du foyer ou les limite au travail domestique.

De même les normes sociales ont plus d'impact dans la région du Moyen orient et Afrique du Nord (MENA) et en Inde (Jayachandran, 2015). Heintz et al (2018) ont trouvé que les femmes économiquement actives ayant les statuts de séparées, divorcées, veuves ou célibataires sont significativement plus susceptibles que les femmes mariées de prendre part à un travail en dehors de la sphère domestique, surtout à un emploi salarié informel et un emploi indépendant. Utilisant un modèle probit et un modèle de sélection de Heckman sur un échantillon de 5198 femmes de 8 districts au Bangladesh en 2008, leurs résultats indiquent qu'en absence d'un homme pourvoyeur, les femmes séparées, divorcées et veuves s'investissent sur le marché du travail, même si cela est traditionnellement perçu comme une dérogation des normes patriarcales. En outre, leurs résultats indiquent que la religion en soi ne différencie pas la probabilité d'un travail rémunéré mais la conformité aux normes religieuses fait une différence. De ce fait, les femmes qui portent la "burkah/hijab", et qui sont apparemment plus en phases avec ces normes, sont moins susceptibles de travailler dans la sphère marchande, principalement exercer un travail salarié, et clairement plus enclines à se consacrer aux tâches domestiques.

Parlant du Bangladesh, il existe des normes sociales qui interdisent la mobilité individuelle des femmes vers des zones rurales vers les zones urbaines productives. Ainsi, examinant le rôle du développement des infrastructures et des normes de genre sur le mariage, le travail et la migration féminine, Amrit et al.,(2018) à partir de l'enquête sur le choix et les attitudes des femmes de 2014 au Bangladesh couvrant 20 cohortes d'âge variant entre 1975 et 1994, soutiennent que les normes sociales limitant la migration des femmes ont défendu ces dernières de bénéficier immédiatement de la réduction des coûts de la migration offerte par la construction d'un pont entre une zone rurale et une zone industrielle. Toutefois, leurs résultats indiquent qu'un sous-ensemble de femmes a pu se déplacer vers la ceinture industrielle et ainsi occuper un emploi dans le secteur manufacturier, en payant une dot plus élevée et en épousant des hommes migrants du marché local du mariage.

Dans ce même ordre d'idée, des travaux mettent un focus sur l'effet négatif des normes traditionaliste et conservatiste sur la décision relative des femmes au travail. Ainsi, en plus des principaux déterminants de la participation féminine au marché du travail, Göksel (2013) et Atasoy (2017) analysent respectivement les rôles du conservatisme et du traditionalisme sur la participation des femmes au marché du travail en Turquie. D'abord, Göksel (2013) utilise la méthode des moindres carrés appliquée aux données des Enquêtes sur la Structure des Ménages 2006, leurs résultats indiquent une influence négative du conservatisme sur l'emploi

des femmes dans les zones urbaines. L'indice du conservatisme du mari perpétue son effet négatif et significatif lorsque les conjoints ont le même niveau d'éducation (Chamlou et *al.*, 2011 ; Klasen, 2019), mais n'est plus significatif dès que l'un d'entre eux à un niveau d'éducation plus élevé. Göksel (2013) conclut que l'éducation supérieure affaiblit l'effet du conservatisme sur la décision de participation des femmes. Ensuite, Atasoy (2017) estime les effets des normes traditionnelles pour trois secteurs et cinq statuts d'emploi à l'aide des modèles logit et probit multinomiaux et la méthode des variables instrumentales. Les résultats de ces estimations montrent que les femmes qui sont élevées dans une culture traditionnelle ont une probabilité plus faible de participer au marché du travail. L'auteur souligne que les effets néfastes du traditionalisme sont plus poussés dans le secteur des services et chez les travailleurs salariés.

Sorsa et *al.*(2015) trouvent à l'aide de l'estimation d'un modèle probit, une corrélation négative entre l'éducation et la participation des femmes au marché du travail en Inde. Ils utilisent des données d'enquête en 2012 pour montrer que les facteurs sociaux et culturels demeurent les principaux déterminants qui maintiennent les femmes en dehors du marché du travail. Même avec la prise en compte des variables de contrôle telles que l'infrastructure, le développement et les services bancaires, leurs résultats soutiennent que les caractéristiques des individus et des ménages influencent fortement la faible participation des femmes au marché du travail.

A la différence de ces études, Ramirez et Ruben (2014) répliquant le modèle de Contreras et Plaza (2010) sur des données de 6 municipalités de la ville de Chiloé au Chili, trouvent que les systèmes locaux de genre ont une influence positive sur la participation des femmes au marché du travail, même si cela ne s'accompagne pas de la baisse de la discrimination salariale dans l'industrie.

De plus, Bursztyn et *al.*(2018) utilisant un modèle expérimental, portant sur un échantillon de 1500 mariés âgés de 18 à 35 ans en Arabie Saoudite, prouvent que la grande majorité des hommes mariés approuvent la participation des femmes au marché du travail à titre personnel de manière normative, bien que ces hommes sous-estiment le niveau d'approbation des autres hommes avec qui ils partagent le même milieu social. Pour ces auteurs, la simple diffusion d'information peut briser les contraintes sociales qui pèsent sur les femmes.

Par ailleurs, les responsabilités familiales contraignent les femmes à s'investir pleinement dans le marché du travail. Dans cette optique, Dildar (2015) a utilisé la division sexuée du travail au

sein du ménage comme proxy des contraintes culturelles pour examiner la corrélation entre le rôle des normes sociales et la participation de la femme au marché du travail en Turquie. Après l'estimation d'un modèle probit sur un échantillon de 7 405 femmes mariées issues de 10 525 ménages de l'EDS (Enquête Démographique et Santé, 2008), il constate que les normes patriarcales et la religion impactent négativement la participation de la femme au marché du travail même si la religion a effet non significatif.

Dans cette même veine, Tabatabaei et Mehri (2019) soutiennent que les inégalités entre les sexes en termes de participation au marché du travail sont dues au poids du temps des activités non marchandes dans la sphère familiale qui pèsent sur la femme. Pour eux, en milieu urbain, les femmes consacrent 09h07 minutes aux tâches domestiques comparativement aux hommes qui dépensent 08h43 minutes en Iran. Leurs résultats révèlent également que cet écart se creuse avec la présence d'enfants âgés de moins de sept ans au sein du ménage. Avec la présence d'enfant la femme alloue 09h45 minutes contre 08h40 minutes pour les hommes.

2.2.2-Normes sociales basées sur l'identité de genre

La plupart des travaux sur l'identité de genre (Thébaud, 2000) se basent sur l'approche de l'économie de l'identité d'Akerlof et Kranton (2009). Laquelle approche soutient respectivement qu'avoir part à un emploi est une violation de l'identité de la femme (Hayo et Caris, 2013) et « l'homme doit gagner plus que la femme » (Ramirez et Ruben, 2014 ; Bertrand et *al.*, 2015 ; Lepinteur et *al.*, 2016 ; Shang et *al.*, 2018 et Codazzi et *al.*, 2018).

D'abord, Hayo et Caris (2013) utilisent cette approche pour justifier la faible participation féminine au marché du travail dans la région du MENA. A partir d'un modèle de théorie des jeux, ils démontrent que les femmes provenant de familles traditionnelles profanent leur identité quand elles occupent un emploi. Au terme de leurs estimations, ils déduisent que cette identité telle que conçue par l'islam et les traditions culturelles, contrarie significativement les décisions des femmes en matière de participation au marché du travail. Ainsi, la probabilité que les femmes musulmanes travaillent, en général est inférieure de 5 points de pourcentage par rapport aux femmes affiliées à d'autres religions. Concernant, l'effet de la culture traditionnelle, basée sur l'identité, la probabilité de travailler des femmes de la région MENA est inférieure de 26 points de pourcentage à celles des autres femmes dans le monde. Cette probabilité est inférieure de 5 points de pourcentage à celles des femmes arabes d'autres religions.

Ensuite, usant des données des recensements de 1970 à 2000 et l'enquête sur la communauté américaine 2010, Bertrand et *al.*(2015) analysent comment cette prescription selon laquelle « l'homme doit gagner plus que la femme » impacte les résultats économiques et sociaux. Estimant un modèle de probabilité linéaire (modèle de type logit/probit), ces auteurs montrent que dans les couples où le revenu potentiel de la femme est susceptible d'être supérieur à celui du mari, la femme a peu de chances de se retrouver sur le marché du travail et perçoit moins que son potentiel si elle participe au marché du travail. Leurs résultats indiquent qu'une augmentation de 10 points de pourcentage de la probabilité qu'une femme gagne plus que son mari, contracte la probabilité de participation féminine au marché du travail de près de 1,4 points de pourcentage.

Lepinteur et *al.* (2016) utilisent l'Enquête Américaine sur l'Emploi du Temps 2012-2013 pour lever l'équivoque sur les mécanismes sous-jacents qui motivent les résultats des travaux de Bertrand et *al.* (2015). Avec un échantillon composé de 2174 femmes et 2021 hommes âgés de 20 à 60 ans, leurs résultats indiquent que la satisfaction de la vie dans les familles est significativement plus faible chez les femmes qui travaillent relativement plus longtemps que leur mari en dehors du ménage, en maintenant entre autres le revenu relatif du ménage constant.

Enfin, au Brésil, à partir des données des recensements de 1991, 2000 et 2010, Codazzi et *al.* (2018) observent 7% des couples mariés où la femme gagne plus que son mari. Leurs résultats indiquent que les femmes ayant une plus grande probabilité de gagner plus que leurs maris sont moins susceptibles de participer au marché du travail. Ainsi, une fois qu'elle participe, elle a une plus grande probabilité de gagner moins que son revenu potentiel, de travailler moins d'heures et d'avoir un travail informel.

2.2.3-Normes basées sur les croyances religieuses

Faisant partie intégrante de la culture, la religion est un facteur important de la participation des femmes au marché du travail. Les résultats des travaux de Heineck (2004) sur l'effet de la religiosité sur la décision de participation des femmes au marché du travail en Allemagne, indiquent que les femmes qui sont dévouées à leur religion sont moins disposées à chercher un emploi. Il trouve par ailleurs que l'affiliation à une religion plus sévère au sujet des femmes qui travaillent en dehors du ménage a un effet négatif sur l'offre de travail de féminine.

Dans cette optique, Guiso et *al.* (2003) analyse la relation entre la religiosité et les attitudes économiques pour les musulmans, les protestants, les juifs, les catholiques romains, les hindous,

les bouddhistes sur un panel de 66 pays issus des données de l'Enquête Mondiales sur les Valeurs. Leurs résultats montrent que la reconnaissance du rôle des femmes sur le marché du travail diminue avec le niveau de religiosité, à tel point que parmi ces six groupes religieux, c'est chez les musulmans que la vision conservatrice est de la participation des femmes au marché du travail est plus visible.

2.2.4-Transmission intergénérationnelle d'une norme sociale

La décision relative au travail des femmes résulte par ailleurs, d'une corrélation intergénérationnelle (Farre et Vella, 2013 ; Morill et Morill, 2013 ; Atasoy, 2017 ; Kleven, 2017 ; Chen et Ge, 2018 ; Luke, 2019). En d'autres termes, la position socioprofessionnelle de la femme dépend du statut en emploi de sa belle-mère ou de celui sa propre mère.

En effet, s'appuyant sur un échantillon de 6111 répondants de couples mère-enfant de l'enquête nationale sur la jeunesse de 1979 aux États-Unis, Farre et Vella (2013) examinent la transmission intergénérationnelle d'une norme sociale propre aux rôles des femmes et ses implications sur le comportement et le travail des femmes. Leurs résultats indiquent que l'attitude d'une mère à l'égard des femmes qui travaillent a un effet significatif sur celle de ses enfants. Ainsi, la composante de cette transmission intergénérationnelle liée au statut professionnel de la mère de l'individu (homme ou femme) pendant sa jeunesse affecte non seulement la décision de participation au marché du travail de la femme, mais également a un lien plus robuste avec celle de l'épouse de l'homme.

En outre, Chen et Ge (2018) indiquent à l'aide d'estimation d'un modèle probit sur les données micro-données de l'Enquête Sociale Générale et des Études de panel sur la famille en Chine que les hommes élevés par des mères qui ne travaillent pas sont plus susceptibles de soutenir les rôles traditionnels assignés aux hommes et aux femmes, et sont plus réticents à avoir des épouses qui travaillent en dehors du ménage. Par conséquent, le taux d'activité des femmes mariées dont la belle-mère ne travaille pas est inférieur de 5 à 18 points de pourcentage à celui des mariées dont la belle-mère travaille en Chine Urbaine.

De plus, Morill et Morill (2013) montrent que le statut en emploi de la belle-mère a plus d'impact sur la décision de la participation de la femme mariée au marché du travail que celui de sa propre mère aux États-Unis. Cependant, Kleven et Landais (2017) trouvent l'évidence d'une transmission intergénérationnelle directe entre les mères et les filles. Particulièrement, ils

montrent que la pénalité d'une femme en matière de revenu ou d'offre de travail est nettement corrélée à la pénalité d'enfant encourue par sa propre mère.

SECTION 3 : MÉTHODOLOGIE

La méthodologie sera axée autour d'un modèle théorique et empirique.

3.1-Modèle théorique

Notre étude se base sur le modèle standard d'offre de travail de Cahuc et Zylberberg (2004) qui prend en compte les facteurs socio-culturels. Dans ce modèle, l'individu fait un arbitrage entre la consommation et le loisir. Cahuc et Zylberberg (2004) considèrent que des attitudes sociales plus négatives à l'égard de la femme au foyer, réduisent le pouvoir de négociation de la femme sur les dépenses des revenus de son mari pour sa propre consommation, et donc, diminuent son revenu non salarial. La fonction d'utilité est la suivante :

$$U = C^{1-\alpha} L^\alpha \quad (1)$$

$$s/c \quad C = w(L_T - L_c - L) + R \quad (2)$$

Où C est la consommation de biens et services, L est le temps de loisir, w est le salaire attendu du marché du travail, L_T est le temps total disponible, une constante, L_c est le temps consacré aux soins des enfants et des personnes âgées, R est le revenu non salarial.

Après les calculs de la condition de premier ordre (annexe A), en posant $L = L_T - L_c$ on a $C = R$, et le salaire de réservation est donné par le taux marginal de substitution entre la consommation de loisir et la consommation de biens et services, on a :

$$w_R = \frac{\alpha}{1-\alpha} \frac{R}{L_T - L_c} \quad (3)$$

Ainsi, les valeurs optimales des consommations de biens et services C^* et de loisir L^* sont:

$$C^* = (1-\alpha)[w(L_T - L_c) + R] \quad (4)$$

$$L^* = \alpha(L_T - L_c + \frac{R}{w}) \text{ si } w \geq w_R \quad (5)$$

$$L^* = L_T - L_c \text{ si } w \leq w_R \quad (6)$$

On n'en déduit que la fonction d'offre de travail, h est $h = L_T - L_c - L^*$, (7)

D'où : si $L_T - L_c - \alpha(L_T - L_c + \frac{R}{w}) \geq 0 \Rightarrow h = L_T - L_c - \alpha(L_T - L_c + \frac{R}{w})$, (8)

alors, la femme participe au marché du travail. Par contre,

$$\text{si } L_T - L_c - \alpha(L_T - L_c + \frac{R}{w}) \leq 0 \Rightarrow h = 0 \quad , \quad (9)$$

alors, la femme ne participe pas au marché du travail.

3.2-Modèle empirique

Pour estimer l'effet des normes sociales sur la décision de participation des femmes au marché du travail, nous utilisons d'abord un modèle probit simple.

$$Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 nsocial_i + \alpha_2 X_i + \lambda_i + \beta_i + \varepsilon_i \quad (11)$$

Où Y est une variable binaire qui prend la valeur 1 si la femme participe au marché du travail et 0 sinon. X représente l'ensemble des variables sociodémographiques de la participation des femmes au marché du travail.

Ensuite, nous ventilons l'emploi féminin en fonction du statut d'emploi des femmes au travail pour estimer l'effet des normes sociales à l'aide d'un modèle probit multinomial.

3.2.1- Données et Statistiques descriptives

Nous utilisons les données de l'Enquête Mondiales sur les Valeurs (EMV). Elle donne une panoplie d'informations sur des sujets diverses, notamment les caractéristiques démographiques et le statut de l'emploi des individus, ainsi que leurs croyances culturelles, religieuses et comportements économiques. L'EMV a été menée en sept (7) vagues dans plus de soixante-dix (70) pays du monde dont quatre (4) pays de la CEDEAO, notamment le Burkina Faso, le Ghana, le Mali et le Nigeria. Pour cette analyse, nous utilisons les données des vagues 2 à 6. Ces données ont été recueillies entre 1989 et 2014 au domicile des répondants au moyen d'entretiens directs, et les réponses ont été collectées sur un questionnaire papier. L'analyse empirique est limitée à un échantillon représentatif de 6287 femmes.

3.2.2- Description de l'échantillon

L'objectif de notre étude qui est d'examiner l'effet des normes sociales sur la participation de la femme au marché du travail, nous conduit à appréhender la population de l'étude comme étant des femmes en emploi.

3.2.2.1-Choix et description des variables

Le choix et la description de la variable dépendante et des variables indépendantes sont construites à partir des questions pertinentes de l'Enquête Mondiale sur les Valeurs.

3.2.2.1.1-Variable dépendante

La variable dépendante est la participation des femmes au marché du travail. C'est une variable indicatrice, construite à partir du statut de l'emploi de la femme. Cette variable considère les femmes dont l'âge est compris entre 16 et 64 ans, à l'exclusion des retraitées et des étudiantes

(Fortin, 2004). Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la participation des femmes au marché du travail mesure c'est la main-d'œuvre féminine. A cet effet, à la différence de Fortin (2004) qui a considéré seulement les statuts d'emploi à temps total et à temps partiel pour capter la participation au marché du travail, notre variable indicatrice prend la valeur 1 si une femme est au chômage, travaille à temps total, à temps partiel ou indépendante, et prend la valeur 0 si elle est ménagère ; ou autres.

Par ailleurs, nous construisons une autre variable polytomique qui prend la valeur 1 si une femme travaille à temps plein, 2 si elle est à temps partiel ; 3 si elle est indépendante, et prend la valeur 0 si elle est ménagère ; au chômage ou autres.

3.2.2.1.2-Variables indépendantes

Selon la théorie du choix rationnel, les facteurs non économiques tels que les normes sociales doivent être considérées comme des préférences et supposée exogène lorsqu'on tente de comprendre le comportement économique (H'madou, 2010). Nous présentons les variables de normes sociales et les variables de contrôle.

3.2.2.1.2.1-Variables de normes sociales

Au regard de la littérature, les comportements des hommes et des femmes sont influencés par des normes sociales et culturelles de la société. Pour mesurer les attitudes des individus en matière de rôles sexospécifiques, nous utilisons quatre questions différentes. Les répondants ont été appelés à donner leurs réponses suivant une échelle de Likert³. Ces affirmations sont incluses dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Affirmation des normes sociales

Variable	Échelle de Mesure
Lorsque les emplois sont rares, les hommes devraient avoir la priorité à un emploi que les femmes	1=D'accord ; 2=Ni l'un ni l'autre et 3= Pas accord
Être ménagère est aussi satisfaisant qu'occupé un emploi rémunéré	1=Fortement d'accord ; 2=D'accord ; 3=En désaccord et 4= Fortement en désaccord
L'université est plus importante pour un garçon que pour une fille	1=Fortement d'accord ; 2=D'accord ; 3=En désaccord et 4= Fortement en désaccord

³ L'Échelle de Likert a été développé par le psychologue américain Rensis Likert au début de 1930. C'est une échelle d'attitude comprenant le plus souvent 5 à 7 degrés par laquelle on demande à l'individu d'exprimer son accord ou désaccord sur un sujet donné.

Les hommes font de meilleurs leaders politiques que les femmes	1=Fortement d'accord ; 2=D'accord ; 3=En désaccord ; et 4= Fortement en désaccord
--	---

Source : Auteur

D'abord, la première variable d'attitude est basée sur l'opinion de chaque individu questionné sur l'affirmation suivante : « Lorsque les emplois sont rares, les hommes devraient avoir plus de droit à un emploi que les femmes ». Les participants ont été invités à répondre suivant un degré d'accord de 3 points (1=D'accord ; 2=Ni l'un ni l'autre ; 3= En désaccord).

Ensuite, étant donné que les inégalités de genre tirent leur origine de la famille (Alesina et al,2013), la deuxième variable est issue de l'affirmation suivante : « Être ménagère est aussi satisfaisant qu'occupé un emploi rémunéré ». Les réponses des individus sont mesurées sur une échelle de 4 points (1=Tout à fait d'accord, 2=D'accord, 3=En désaccord, 4= Tout à fait en désaccord).

Une troisième variable s'arrime sur l'affirmation suivante : « L'université est plus importante pour un garçon que pour une fille ». Les répondants sont invités à choisir une réponse à partir d'une échelle de 4 points (1=Tout à fait d'accord, 2=D'accord, 3=En désaccord, 4= Tout à fait en Désaccord).

Enfin, la quatrième variable s'appuie sur l'assertion suivante : « Les hommes font de meilleurs leaders politiques que les femmes ». Les répondants sont invités à choisir une réponse à partir d'une échelle de 4 points (1=Tout à fait d'accord, 2=D'accord, 3=En désaccord, 4= Tout à fait en Désaccord).

Vu que ces mesures des attitudes individuelles sur le rôle approprié des femmes dans la vie sociale et économique, n'ont pas toutes la même échelle, nous les dichotomisons pour une raison d'efficacité de calcul. Ainsi, en faisant fi de la modalité "Ni l'un ni l'autre" pour la première affirmation, nous construisons une variable binaire, notée 1 si la réponse des répondant est "D'accord", et 0 si la réponse des répondants est "Pas d'accord". Pour chaque affirmation dont les réponses mesurent le degré d'accord sur une échelle de quatre points, nous élaborons une variable dichotomique qui prend la valeur 1 si les répondants sont "Fortement d'accord" et D'accord ; et prend la valeur 0, si les répondants sont "En désaccord et "Fortement en désaccord".

A la différence de certains travaux (Fortin, 2004 ; Davis et Greenstein, 2009 ; Alesina et al., 2013 ; Brinton, 2016) qui ont utilisé directement ces variables dichotomisées dans leurs analyses, nous agrégeons par la moyenne arithmétique ces variables en vue d'obtenir une variable composite, notée *nsocial* (Atasoy,2017 ; Barasa et al.,2017).

Par ailleurs, nous supposons que la perception qu'a une femme de ces affirmations traduit son attitude face au marché du travail. Autrement dit, si la femme est d'accord avec ces déclarations, elle soutient l'idée selon laquelle la femme ne devrait pas participer au marché du travail. La variable *nsocial* prend la valeur 1 si la femme est d'accord, et 0 si elle est en désaccord. Un score de *nsocial* plus grand signifie que la femme est en dehors du marché du travail.

La plupart des travaux sur l'influence des normes sociales sur les résultats économiques des femmes ont fait des analyses au niveau pays. Or, dans un pays, la perception sur les rôles de genre peut varier d'une région à une autre. De ce fait, notre analyse s'étend au niveau région par la construction d'une variable *nsocial* régionale.

3.2.2.1.2.2-Les variables de contrôle

Les normes sociales ne sont pas les seuls déterminants de la participation des femmes au marché du travail. Les variables de contrôle sont les variables sociodémographiques habituelles telles que l'âge, le nombre d'enfants et le niveau d'instruction, le statut matrimonial, la source de revenu, la religion, le loisir.

La variable éducation est construite à partir de la question « Niveau d'éducation le plus élevé atteint » qui prend les valeurs 0=aucun ; 1=primaire ; 2=secondaire et 3=supérieure. Conformément, à la littérature, nous soutenons que la participation de la femme au marché du travail augmente avec le niveau d'éducation (Atasoy, 2016).

Le statut matrimonial est une variable binaire qui prend la valeur 1 si une femme est mariée, et 0 sinon (3=divorcée ; 5=veuve ; 6=célibataire). Au regard de la littérature, nous faisons l'hypothèse selon laquelle être mariée influence négativement avec la participation au marché du travail (Heintz et al,2018).

Selon le modèle familial traditionnel d'Akerlof et Kranton (2000), l'homme doit être le principal soutien de la famille et la femme ménagère. Ainsi, nous construisons également une variable indicatrice qui prend la valeur 1 si la femme n'est pas la principale salariée de la famille, traduit par la réponse 2=Non et 0 sinon, traduit la réponse 1=oui. Nous soutenons que la participation au marché du travail baisse quand la femme n'est pas la principale salariée.

L'importance accordée au loisir mesurée sur une échelle de quatre points (1=Très important ; 2=Assez important ; 3=Pas vraiment important ; 4=Pas du tout important) est une variable dichotomique qui est égale à 1 si le loisir est "Très important" ou "Assez important" dans la vie pour les répondants, et 0 si le loisir est "Pas vraiment important" ou "Pas du tout important" dans la vie pour les répondants. Selon l'hypothèse du double fardeau ou de la double charge, dans la plupart des pays en développement, les femmes accordent peu d'importance au

loisir à cause de la responsabilité des tâches domestiques qui leur incombent (Agenor, 2018). Ainsi, nous soutenons que les femmes qui accordent plus d'importance au loisir réduisent leur participation au marché du travail.

Statistique descriptive

Tableau 2 : Tableau de statistique descriptive

Variable	Observations	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
parti_fem	2735	0,471	0,499	0	1
age	2615	31,197	11,113	16	64
stat_matri	2735	1,803	0,736	1	4
Education	2735	1,323	0,908	0	3
soutien_fami	2735	0,812	0,391	0	1
nenfts	2731	2,112	2,207	0	8
trch_rev	2735	2,592	1,079	1	5
loisir	2735	0,967	0,179	0	1
Religion	2735	1,600	0,596	0	3
nsocial	2735	0,456	0,305	0	1

Source : Auteur

Le tableau ci-dessus résume les statistiques descriptives de notre échantillon. Le taux moyen de participation des femmes au marché du travail est de 47,1%. L'âge moyen est de 31,2 ans. Selon notre classification, 45,6% des répondants soutiennent que les femmes devraient rester en dehors du marché du travail.

3.2.3-Approche descriptive de l'environnement de l'étude

Le tableau ci-dessus illustre les variations distinctes des normes sociales régionales pour le Ghana, le Mali, le Nigéria et le Burkina Faso. De manière générale, nous constatons que les normes sociales telles que perçues par l'ensemble de la société, diffèrent non seulement entre les pays, mais aussi entre les régions de ces pays. Par ailleurs, les normes sociales sont beaucoup plus faibles au Ghana et plus élevées au Mali.

Tableau 3 : Norme sociale au niveau régionale

Pays	Region	nsocial
Ghana	Greater Accra	0,385
	Ashanti	0,4003
	Brong Ahafo	0,3661
	Western	0,4645
	Eastern	0,3986
	Central	0,4522
	Volta	0,3556
	Upper East	0,2604
	Northern	0,4294
	Upper West	0,2794

Mali	Region of Bamako	0,4087
	Kayes	0,5765
	Segou	0,59
	Mopti	0,6266
	Sikasso	0,7397
	Koulikoro	0,475
Nigeria	Lagos	0,4609
	West	0,6044
	East	0,4166
	North East	0,6642
	North West	0,6069
	South South	0,4578
	North Central	0,5211
Burkina Faso	Central	0,3333
	Cascades	0,5312
	Boucle du Mouhoun	0,3625
	Central East	0,1666
	Central North	0,4214
	Central West	0,4451
	Central South	0,2857
	East Region	0,4196
	Hauts-Bassin	0,5833
	North Region	0,2833
	Central Plateau	0,3416
	Sahel Region	0,75
	South West	0,5

Source : Auteur à partir des données de l'Enquête sur les Valeurs Mondiales

SECTION 4 : RÉSULTATS ET DISCUSSIONS

Les résultats des modèles Probit simple et Probit multinomial sont inclus dans les tableaux suivants :

4.1. Résultats du modèle Probit

Nous avons estimé l'effet des normes sociales sur la participation au marché du travail à travers un modèle probit simple. Le tableau ci-dessous présente les coefficients et les effets marginaux de la régression.

Tableau 4 : Résultat de la régression Probit simple

Variable dépendante : Participation au marché du travail				
Variables	Femmes		Hommes	
	coef	mfX	coef	mfX
age	0,179*** (0,000)	0,014*** (0,000)	0,288*** (0,000)	0,019*** (0,000)
age2	-0,002*** (0,000)		-0,003*** (0,000)	

Statut matrimonial(ref:celibataire)				
mariée	0,324*** (0,000)	0,101*** (0,000)	0,157 (0,137)	0,032 (0,142)
Divorcée	0,360 (0,055)	0,111** (0,046)	0,247 (0,433)	0,050 (0,410)
Veuve	-0,031 (0,857)	-0,010 (0,857)	-0,298 (0,349)	-0,067 (0,366)
Niveau d'éducation(ref:Aucun)				
Primaire	0,535*** (0,000)	0,165*** (0,000)	0,014 (0,903)	0,002 (0,903)
Secondaire	0,325*** (0,000)	0,103*** (0,000)	-0,416*** (0,000)	-0,834*** (0,000)
Superieure	0,088 (0,476)	0,028 (0,475)	-0,828*** (0,000)	-0,179*** (0,000)
nenfts	-0,046 (0,018)	-0,014** (0,018)	-0,099*** (0,000)	-0,020*** (0,000)
Soutien famille(ref: Oui)				
non	-0,991*** (0,000)	-0,269*** (0,000)	-1,192*** (0,000)	-0,256*** (0,000)
Religion (ref: Sans_religion)				
Islam	-0,563*** (0,000)	-0,178*** (0,000)	-0,268 (0,149)	-0,053 (0,129)
Christian	-0,024 (0,869)	-0,007 (0,869)	-0,181 (0,319)	-0,035 (0,301)
Autres	-0,044 (0,869)	-0,012 (0,869)	-0,603** (0,025)	-0,127** (0,027)
Loisir (ref : Pas important)				
Important	0,475*** (0,001)	0,149*** (0,002)	0,580*** (0,003)	0,131*** (0,005)
Trch_Rev (ref : 1er quintile)				
2 nd quintile	-0,024 (0,769)	-0,007 (0,768)	0,088 (0,377)	0,017 (0,379)
3e quintile	-0,073 (0,386)	-0,022 (0,384)	0,005 (0,959)	0,001 (0,959)
4e quintile	-0,104 (0,281)	-0,031 (0,280)	-0,094 (0,376)	-0,019 (0,375)
5e quintile	-0,281* (0,084)	-0,086* (0,088)	-0,113 (0,502)	-0,023 (0,507)
nsocial	-0,153* (0,097)	-0,046 (0,097)	0,122 (0,275)	0,025 (0,274)
Constante	-2,482*** (0,000)		-3,541 (0,000)	
Observations	2612	2612	2863	2863

Note : ***, **, * Significativité à 1%, 5%, et 10%, P-value entre parenthèses

Source : Auteur

Parmi les déterminants habituels de la participation au marché du travail, les coefficients de l'âge et l'âge au carré sont respectivement, positif et négatif. Ainsi, la probabilité pour une

femme de participer au marché du travail s'accroît avec l'âge jusqu'à un certain seuil. La participation des femmes au marché du travail suit l'hypothèse du cycle de vie.

Comparativement à celles qui n'ont jamais été mariées, être *mariée ou divorcée* influence positivement et significativement la probabilité pour une femme de participer au marché du travail. Contrairement à certaines études dans la littérature (Heneick, 2004 ; Contreras et Plaza, 2010 au Chili; Bertrand et al.2015 aux Etats-Unis ; Heintz et al.2018 ; Codazzi et al.,2018 au Brésil ; Klasen, 2019 en Inde), la présence d'un conjoint augmente la probabilité de participation au marché du travail de 10,1%. Ce résultat s'expliquerait dans la mesure où les pays d'Afrique subsaharienne sont patrilinéaires selon l'étude de Kabeer (2014). En effet, la main-d'œuvre féminine est fortement mobilisée dans les activités agricoles. Or, elles travaillent principalement en tant que des aide-familiaux. Étant donné que la responsabilité de nourrir la famille incombent aux femmes, la société octroie à la femme le droit de cultiver la terre et d'en récolter les produits, grâce au droit d'usufruit obtenu par le lignage du mari. Par ailleurs, les femmes ne sont pas confinées chez les haoussas du Nigéria. Les ménages sont compartimentés (dans lesquels les ressources et les actifs sont partagés) et les femmes haoussas garde une certaine autonomie économique. Elles s'occupent de leurs propres activités et font des échanges avec leurs maris.

Par ailleurs, avoir des enfants a un effet négatif et significatif sur la participation des femmes au marché du travail. La probabilité de participation des femmes au marché du travail baisse de 1,4%. Cette relation négative s'explique en raison du poids des responsabilités maternelles. En effet, les femmes mères doivent consacrer plus de temps à prendre soin de leurs enfants, surtout quand ces derniers sont en bas âge. Par conséquent, cela pourrait démotiver les femmes à offrir leur main-d'œuvre. Cependant, les données de notre étude ne donnent pas de précision sur les tranches d'âge des enfants, comme l'a démontré les conclusions de Dildar (2015). Pour lui avoir un enfant supplémentaire de moins de cinq ans, diminue la probabilité de participation des femmes au marché du travail de 7,4% en zone urbaine en Turquie. Selon l'étude de Stier et Yaish (2008), l'accouchement a augmenté la probabilité d'abandon des femmes israéliennes du marché du travail, tandis que le capital humain a renforcé leur attachement à un emploi rémunéré.

Comme attendu, l'éducation est significativement corrélée à la participation des femmes au marché du travail au seuil de 1%. Par rapport à la modalité de référence *aucun niveau d'éducation*, les coefficients des niveaux *primaire, secondaire et supérieure* sont positifs.

L'offre de travail féminine est donc une fonction croissante du niveau d'éducation. Néanmoins, l'effet de l'éducation supérieure est non significatif. Par exemple, la probabilité de participation au marché du travail augmente respectivement de 16,5% pour descendre à 10,3%, selon qu'une femme a un niveau d'éducation primaire et secondaire. Cela signifie que la participation des femmes au marché du travail baisse à mesure que le niveau d'éducation augmente. A la différence de l'étude de Chamlou et *al.*, (2011) qui a prouvé uniquement l'impact significatif de l'éducation supérieure, nos résultats indiquent que les femmes ayant au plus un niveau d'éducation secondaire sont plus susceptibles de s'insérer dans la population active par rapport aux femmes sans niveau d'instruction. L'éducation apparaît donc comme un facteur important de la participation des femmes sur le marché du travail. C'est pourquoi, en considérant séparément les différentes dimensions de l'indicateurs des normes sociales, seules les normes sociales liées à l'éducation (l'université est plus importante pour les garçons que les filles) à un effet négatif et significatif sur la décision de participation des femmes au marché du travail (en annexe). Ce résultat est conforme aux études de Göksel (2013) et Dildar (2015) en Turquie. Comparativement à celle qui est principale salariée du ménage, ne pas être le soutien de la famille influence négativement et significativement la probabilité pour une femme de participer au marché du travail à 1%. Lorsque la femme n'est pas soutien de famille, la probabilité de prendre part à la vie active se réduit de 38,5%. Ceci confirme les travaux empiriques sur l'identité de genre (Akerlof et Kranton, 2000 ; Thébaud, 2010 ; Ramirez et Ruben, 2014 ; Bertrand et *al.*, 2015 ; Shang et *al.*, 2018) qui montrent que la probabilité d'être heureuse diminue considérablement lorsque la femme gagne plus de revenus que son mari. Pour cela, elle devrait effectuer plus de travaux domestiques, réduire son temps de travail ou se retirer du marché du travail pour que l'homme soit le soutien de famille et elle, une femme au foyer comme le recommande le modèle la division sexuée du travail.

Se référant à la modalité *sans religion*, être affilié à une religion a un effet négatif sur la participation des femmes à la vie active. Néanmoins, on note que seule la modalité *Islam* agit significativement sur la probabilité qu'une femme participe au marché du travail. En effet, appartenir à l'*Islam* réduit la probabilité pour une femme de participer au marché du travail de 17,3%. Ce résultat est conforme aux travaux de H'madou (2010) qui suggèrent que les croyances religieuses imposent une restriction à la capacité des femmes musulmanes de s'insérer sur le marché du travail. Dans cette même veine, Mukherjee (2018) a montré que la participation des femmes musulmanes au programme National d'Emploi Rural Garantie Mahmat Gandhi était moins effective par rapport à celles de la communauté des castes

supérieures en Inde. Cependant, selon Hayo et Caris (2013), les femmes musulmanes ne participent pas moins au marché du travail que les femmes non musulmanes dans la région du MENA.

Par rapport à la modalité qui n'accorde pas d'importance au loisir, accorder de l'importance au loisir influence positivement et significativement la participation de la femme au marché du travail. En effet, la probabilité des femmes qui accordent de l'importance au loisir ont 12,8% de chance de participer au marché du travail que celles qui n'en accordent pas. La préférence pour le loisir motive les femmes à travailler afin de s'en procurer. Selon la théorie néoclassique, si le loisir est bien normal, l'élasticité de l'offre de travail au salaire augmente en présence de production domestique. Cela peut également signifier que malgré leur présence sur le marché du travail, la production domestique incombe toujours aux femmes. Quel que soit le temps qu'elle y consacre au loisir, elle maintient sa participation au marché du travail.

Quant au niveau de richesse, capté par la variable tranche de revenu. Les femmes appartenant aux tranches de revenu, 2nd et 3^e quintile ont respectivement 5,1% et 7% plus de chance que les 20% de la population des femmes ayant les revenus les plus faibles (1^{er} quintile) de participer au marché du travail. Ainsi, les femmes appartenant à des classes sociales aisées ont plus d'opportunités de s'insérer dans la vie active. Ce résultat est conforme aux travaux de Amrit et al.,(2018). Pour eux, malgré la restriction de la mobilité des femmes des zones rurales liées aux normes sociales au Bangladesh, un sous-ensemble de femmes a pu migrer vers la ceinture industrielle et ainsi occuper un emploi dans le secteur manufacturier, grâce au paiement d'une dot plus élevée et leur mariage avec des hommes migrants.

In fine, comme l'objectif principal est d'examiner l'effet des normes sociales sur l'offre de travail féminin, le coefficient des normes sociales indiquent un effet négatif et significatif sur la décision des femmes de participer au marché du travail. Cela signifie que les femmes qui soutiennent les préjugés (qui séparent les rôles des hommes et des femmes dans la société), sont moins susceptible de s'insérer sur le marché du travail. En considérant les femmes qui ne participent pas comme référence, la probabilité des femmes de participer à la population active se réduit de 4,6%. Cependant, la significativité est faible. On peut déclarer que les préjugés socioculturels entravent les résultats économiques des femmes en matière de participation au marché du travail. Ce résultat est conforme à certaines études dans la littérature (Contreras et Plaza, 2010 ; Göksel, 2013 ; Sorsa et al., 2015 ; Atasoy, 2017 ; Jayachandran, 2019). Ce résultat

corrobore plusieurs études dans la littérature (Göksel, 2013 ; Sorsa *et al.*, 2015 ; Atasoy, 2017 ; Jayachandran, 2019), dont celle de Contreras et Plaza (2010) qui révèle que les femmes impliquées dans un contexte culturel machiste montrent un effet négatif et important sur la décision de participer au marché du travail. Dans ce contexte, la probabilité des femmes de participer au marché du travail diminue de 13 points de pourcentage au Chili. De même, en Turquie, les travaux de Göksel (2013) et Atasoy (2017) ont montré que les femmes pro-conservatisme sont moins susceptibles de participer au marché du travail. Qui plus est, Jayachandran (2019) a montré que les normes sociales réduisent la participation des femmes au marché du travail dans les pays en développement, comme c'est le cas des pays considérés dans notre étude. Il faut noter que les normes sociales n'ont aucune incidence sur la participation des hommes au marché du travail.

Bien que le modèle probit permet d'évaluer l'effet des normes sociales sur la décision des femmes de participer ou non au marché du travail, il ne prend pas en compte l'influence de ces normes sur le nombre de temps que les femmes pourraient allouer au travail. Cela est pertinent dans la mesure où les tâches domestiques demeurent l'apanage des femmes. Ainsi, un modèle multinomial permet d'estimer de façon adéquate la probabilité des femmes d'être ou non en emploi à temps total, temps partiel ou indépendant.

Test d'endogénéité

L'utilisation des données en coupes transversales peut susciter le problème d'endogénéité. En d'autres termes, quel serait le sens de la causalité entre les normes sociales et la participation des femmes au marché du travail. La causalité peut être bidirectionnelle dans la mesure où la participation des femmes à la vie active peut modifier les normes sociales. Dans la pratique, si les erreurs sont significativement corrélées à la variable dépendante, alors il y'a problème d'endogénéité. En outre, après régression de la participation des femmes au marché du travail sur les résidus de la première régression, les résultats indiquent que le coefficient des résidus est non significatif sur la participation des femmes au marché du travail (en annexe). Il n'existe donc pas d'endogénéité dans notre modèle.

4.2-Résultat de la régression Multinomiale

Nous estimons l'effet des normes sociales sur le statut d'emploi, notamment emploi en plein-temps, en temps partiel et emploi indépendant. Les résultats sont inclus dans le tableau suivant avec pour référence le statut « sans_emploi ».

Tableau 5 : Résultat des effets marginaux de l'estimation du probit multinomial

Variable dependante: Stat empl			
Variabes	Temps plein	Temps partiel	Indépendant
Sans emploi (base)			
age	0,004*** (0,000)	0,001*** (0,000)	0,008** (0,037)
Statut matrimonial (ref :celibataire)			
mariée	0,026* (0,098)	-0,009 (0,329)	0,123*** (0,000)
Divorcee	0,012 (0,706)	0,033 (0,252)	0,030 (0,500)
veuve	-0,002 (0,951)	0,662 (0,141)	-0,051 (0,237)
Niveau_Education (ref : Aucun)			
Primaire	0,062*** (0,000)	0,006 (0,529)	0,086*** (0,001)
Secondaire	0,123*** (0,000)	0,014 (0,157)	0,020 (0,430)
Superieure	0,249*** (0,000)	0,010 (0,460)	-0,281*** (0,000)
nenfts	-0,009** (0,035)	-0,003 (0,241)	0,007 (0,244)
Soutien_famille (ref :oui)			
non	-0,104*** (0,000)	-0,006 (0,539)	-0,272*** (0,000)
Religion (ref : Sans_religion)			
Islam	-0,318 (0,252)	-0,188 (0,639)	-0,966*** (0,000)
Christian	-0,186 (0,485)	-0,179 (0,643)	-0,318 (0,125)
Autres	-0,016 (0,976)	0,987* (0,055)	-0,591 (0,101)
Loisir (ref : Pas important)			
Important	0,006 (0,844)	0,012 (0,453)	0,110** (0,016)
Trch_Rev(ref: 1er quintile)			
2 nd quintile	0,007 (0,694)	0,007 (0,463)	0,040 (0,115)
3e quintile	0,052*** (0,004)	0,014 (0,140)	0,008 (0,741)
4e quintile	0,046** (0,021)	0,007 (0,518)	-0,006 (0,833)
5e quintile	0,061* (0,091)	0,039 (0,139)	-0,109** (0,018)
nsocial	-0,419** (0,032)	-0,021* (0,069)	0,043 (0,128)
N	2612	2612	2612

Note : ***, **, * Significativité respectivement à 1%, 5% et à 10%, P-value entre parenthèses,

Source : Auteur

Les résultats des effets marginaux du modèle probit multinomial indiquent un effet négatif et significatif des normes sociales respectivement sur les statuts d'emploi à temps-plein et temps-partiel par rapport au sans emploi. Cela dit que les normes sociales pénalisent l'activité des femmes. En effet, lorsque les femmes sont discriminées, elles ont une probabilité plus grande d'être sans emploi que d'être en emploi en plein temps et en emploi à temps partiel. Ainsi, les normes sociales réduisent respectivement de 41,9% et 2,1% l'accès des femmes dans l'emploi à temps total et temps partiel. Néanmoins, la significativité baisse à mesure qu'on passe de l'emploi à temps total (significatif à 5%) à l'emploi à temps partiel (significatif à 10%). La réduction de la probabilité des femmes de travailler à temps total de 41,9% est presque conforme à l'estimation de Xiao et Asadullah (2020) en Chine (41,4%). Par ailleurs, contrairement à ces deux statuts cet effet est positif et non significatif pour les femmes qui travaillent comme indépendante. Les normes sociales discriminantes n'ont aucune incidence sur le fait que les femmes soient indépendantes ou sans emploi. Cela est logique, dans la mesure où, dans les pays en développement, ce sont les femmes qui assument une majeure partie des tâches domestiques (soins aux enfants et aux personnes à charge etc.). Cela se répercute sur leur intensité d'activité, réduit leur productivité et restreint leur probabilité d'occuper des emplois à temps plein. Ces contraintes liées à la conciliation du travail non rémunérés dans la sphère domestique et travail rémunéré dans la sphère marchande peuvent conduire les femmes vers des emplois moins difficiles et généralement à temps partiel et indépendant. Ce résultat confirme les travaux de Charmes (2015) sur la répartition de l'emploi du temps des hommes et des femmes dans diverses activités au cours d'une journée. Les femmes allouent en moyenne, deux fois et demie plus de temps au travail domestique non rémunéré que les hommes.

Comme attendu, la probabilité des femmes travaillant en plein temps augmente avec tous les niveaux d'éducation respectivement de 6,2%, 12,3% et 24,6% par rapport à une femme sans niveau d'instruction. En outre, le niveau d'éducation primaire a un effet positif sur les travailleuses indépendantes, tandis que cet effet est négatif et significatif pour le supérieur. Les femmes ayant un niveau supérieur ont 28,1% moins de chances d'être travailleuses indépendantes que les femmes n'ayant aucun niveau d'éducation. Cela traduit, que le statut d'emploi d'indépendant s'apparente aux emplois précaires et vulnérables qui ne nécessitent pas de niveau d'éducation élevé. Les femmes deviennent donc surqualifiées pour ce type d'emploi lorsqu'elles sont plus éduquées. Par contre, l'effet de l'éducation sur le travail à temps partiel est non significatif. Cela s'explique en ce sens que, le statut d'emploi à temps partiel s'apparente

à une situation de sous-emploi. Or, les femmes en situation de sous-emploi occupent des emplois précaires dans l’informel qui ne nécessitent pas de niveau d’éducation approprié.

Contrairement à l’emploi à temps partiel et indépendant, le nombre d’enfants agit négativement et significativement sur la probabilité pour une femme d’occuper un emploi à temps-total. Cela peut s’expliquer par le fait que les femmes qui aspirent à des emplois de qualité supérieure, réduisent leur fécondité au profit de l’accumulation de leur capital humain. Ce résultat est conforme à l’hypothèse d’atrophie développée par Mincer et Ofek (1982) qui soutiennent l’idée selon laquelle un individu qui projette travailler sur le marché du travail de façon intermittente aura, si on le compare à un autre individu qui désire une participation continue au marché du travail, un comportement différent dans la mesure où il investira moins dans la formation et la qualification puisque la durée disponible pour rentabiliser l’investissement est raccourcie.

Comparativement au 20% de la population ayant les revenus les plus faibles, le niveau de richesse a un effet positif et significatif sur l’emploi à temps total pour le troisième quintile, quatrième et cinquième quintile. Néanmoins, le niveau de significativité décroît à mesure que le niveau de richesse augmente. On note la significativité 1% pour la classe moyenne, 5% pour les riches et 10% pour les 20% de la population plus riches. Par contre, les femmes appartenant au groupe de revenu le plus élevé ont 10,9% moins de chance de travailler comme travailleuses indépendantes par rapport au 20% de la population les plus pauvres. Cela est compréhensible, car les femmes pourraient prétendre occuper des emplois plus qualifiés une fois que leur niveau de richesse s’accroît. Ce résultat est similaire, à l’étude d’Atasoy (2017) qui a trouvé un effet négatif de la richesse chez les travailleurs temporaires/saisonniers et les travailleurs familiaux non rémunérés en Turquie.

Test de robustesse

Pour vérifier la robustesse de nos résultats, nous avons effectué d’autres régressions supplémentaires. Primo, l’analyse a été reprise en utilisant deux autres indices de normes sociales qui prennent en compte respectivement la perception des hommes et celle de l’ensemble de la société sur le rôle approprié des hommes et des femmes dans la société. Les résultats sont inclus dans le tableau suivant :

Tableau 6 : Résultat des tests de robustesse

Variables	(1)	(2)	(3)
age	0,013*** (0,000)	0,013*** (0,000)	0,012*** (0,000)

Statut matrimonial			
mariée	0,135*** (0,000)	0,135*** (0,000)	0,138*** (0,000)
Divorcée	0,063 (0,235)	0,063 (0,235)	0,062 (0,245)
Veuve	-0,024 (0,644)	-0,024 (0,644)	-0,024 (0,566)
Niveau_Education			
Primaire	0,145*** (0,000)	0,145*** (0,000)	0,149*** (0,000)
Secondaire	0,158*** (0,000)	0,158*** (0,000)	0,156*** (0,000)
Superieure	0,124*** (0,001)	0,124*** (0,001)	0,121*** (0,001)
nenfts	-0,003 (0,585)	-0,003 (0,585)	-0,004 (0,506)
Soutien famille			
non	-0,383*** (0,000)	-0,383*** (0,000)	-0,385*** (0,000)
Religion			
Islam	-0,168*** (0,000)	-0,168*** (0,000)	-0,174*** (0,000)
Christian	-0,042 (0,352)	-0,042 (0,352)	-0,039 (0,389)
Autres	-0,064 (0,413)	-0,064 (0,413)	-0,060 (0,450)
Loisir			
Important	0,122** (0,010)	0,123** (0,009)	0,127*** (0,006)
Trch_Rev			
2 nd quintile	0,053** (0,038)	0,053** (0,038)	0,052** (0,042)
3e quintile	0,072*** (0,005)	0,072*** (0,005)	0,071*** (0,006)
4e quintile	0,047 (0,113)	0,046 (0,115)	0,044 (0,138)
5e quintile	0,005 (0,924)	0,005 (0,921)	-0,005 (0,916)
nsocialh	-0,189* (0,097)		
nsocialf		-0,131 (0,198)	
nsocials			-0,069** (0,049)
N	2612	2612	2612

***, **, * Significativité à 1%, 5%, et 10%, P-value entre parenthèses

Source : Auteur

En prenant la perception des hommes et celle de la société, nos résultats indiquent que les normes sociales traditionnelles influencent négativement et significativement la participation

des femmes au marché du travail. En effet, la probabilité des femmes de prendre part au marché du travail baisse respectivement de 18,9% et 6,9% lorsque les hommes et la société soutiennent la division sexuée du travail. Néanmoins, les niveaux de significativité sont différents pour l'indicateur des normes sociales telles que perçues par les hommes (10%) et celui de l'ensemble de la société (5%). Selon Bursztyń et *al.*,(2018), la plupart des hommes sont pour la participation des femmes à titre privé et de manière normative. Par contre, ils sous-estiment largement le niveau de soutien à la participation des femmes au marché du travail d'autres hommes similaires, même les hommes du même milieu social comme leur voisin.

CONCLUSION

L'objectif de cette étude est d'analyser l'effet des normes sociales de genre sur la participation de femmes au marché du travail. L'analyse utilise les modèles probit simple et multinomial pour désagréger les effets des normes sociales sur la décision de participation au marché du travail et le statut en emploi. Les résultats révèlent que les normes sociales n'ont aucun effet sur la participation des hommes au marché du travail, ainsi que sur leur statut en emploi. Par contre, les normes sociales (qui assignent les rôles différents aux hommes et aux femmes dans la société) affectent non seulement la décision des femmes d'entrer sur le marché du travail, mais encore leurs statuts en emploi à temps total et à temps partiel.

D'abord, la probabilité pour une femme qui soutient l'idée des normes sociales restrictives de participer au marché du travail baisse de 4,6%, comparativement à celles qui n'adoptent pas cette idée. Cela signifie que les normes sociales de genre sont d'une importance capitale dans la réduction de la participation des femmes dans la vie active. Ensuite, en désagrégeant le statut en emploi, les normes sociales restreignent les femmes de travailler en tant que travailleuses à temps plein et à temps-partiel par rapport aux femmes qui ne travaillent pas. Néanmoins, l'effet des normes sociales est considérablement plus poussé sur le travail à temps total par rapport au travail à temps partiel. La probabilité des femmes d'être sans emploi que de travailler en plein temps est de 41,9%, tandis qu'elle est de 2,1% pour le travail à temps-partiel.

Ensuite, quant aux variables de contrôle, l'éducation, la fécondité, le statut matrimonial et le niveau de richesse influencent significativement la participation des femmes au marché du travail, avec les signes espérés, sauf le statut matrimonial. Contrairement à la littérature, être mariée, a un effet positif sur la participation des femmes au marché au travail. Comme attendu, l'offre de travail féminine est une fonction croissante de l'éducation. L'éducation est un facteur important de la participation des femmes au marché du travail. Ainsi, les femmes ont une plus grande probabilité de travailler à temps total à mesure que leur niveau d'éducation s'accroît, au détriment d'être indépendante. Toutefois, la fécondité influence négativement la participation des femmes au marché du travail. En effet, les femmes qui ont des enfants ont moins de chances d'être dans un emploi à temps total.

Enfin, pour favoriser la participation des femmes au marché du travail, il faut sensibiliser les populations sur les bienfaits de l'employabilité des femmes, afin d'éradiquer les normes

sociales qui pèsent sur l'autonomisation économique des femmes. Pour ce faire, les politiques devraient encourager davantage l'éducation des femmes non seulement pour changer les perceptions des populations sur les rôles des hommes et des femmes, mais pour booster l'accès des femmes à des emplois stables et de meilleure qualité. Il faut également mettre en place des politiques familiales qui aideront les femmes mères à juguler leurs responsabilités socioprofessionnelles et familiales.

Références Bibliographiques

- Aarntzen, L., van der Lippe, T., van Steenbergen, E., & Derks, B. (2020). How individual gender role beliefs, organizational gender norms, and national gender norms predict parents' work-Family guilt in Europe. *Community, Work & Family*, 1-23.
- Adda, J., Dustmann, C., & Stevens, K. (2017). The Career Costs of Children. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293-337. <https://doi.org/10.1086/690952>
- Adeoye, O. A. (2009). Godfatherism and the future of Nigerian democracy. *African Journal of Political Science and International Relations*, 3(6), 268-272.
- Agénor, P.-R. (2018). A Theory of Social Norms, Women's Time Allocation, and Gender Inequality in the Process of Development,". *Economics*, The Univeristy of Manchester.
- Aghion, P., Algan, Y., & Cahuc, P. (2008). Can policy interact with culture? Minimum wage and the quality of labor relations. *National Bureau of Economic Research*.
- Aisen, A., & Veiga, F. J. (2013). How does political instability affect economic growth? *European Journal of Political Economy*, 29, 151-167.
- Akerlof, G. A. (1980). A theory of social custom, of which unemployment may be one consequence. *The quarterly journal of economics*, 94(4), 749-775.
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
- Alesina, A., Giuliano, P., & Nunn, N. (2013). On the origins of gender roles: Women and the plough. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530.
- Algan, Y., Cahuc, P., Boeri, T., & Fogli, A. (2005). The Roots of Low European Employment: Family Culture? [with Comments]. *NBER International Seminar on Macroeconomics*, 65-123.
- Alonzo, P., Angeloff, T., & Maruani, M. (2005). 43. Travail, famille et genre : Une relation à double sens. In *Femmes, genre et sociétés* (p. 372-380). *La Découverte*. <https://www.cairn.info/femmes-genre-et-societes--9782707144126-page-372.htm>
- Amin, S., & Alam, I. (2008). Women's employment decisions in Malaysia: Does religion matter? *The Journal of Socio-Economics*, 37(6), 2368-2379.
- Amirapu, A., Asadullah, M. N., & Wahhaj, Z. (2018). Marriage, work and migration: The role of infrastructure development and gender norms. *School of Economics Discussion Papers*.
- Antecol, H. (2003). Why is there cross-country variation in female labor force participation rates? The role of male attitudes toward family and sex roles. *Claremont Colleges Working Papers*.
- Arbache, J. S., Kolev, A., & Filipiak, E. (2010). Gender disparities in Africa's labor market. *The World Bank*.

- Arpino, B., Esping-Andersen, G., & Pessin, L. (2015). How do changes in gender role attitudes towards female employment influence fertility? A macro-level analysis. *European Sociological Review*, 31(3), 370-382.
- Assaad, R. A., Hendy, R., Lassassi, M., & Yassin, S. (2018). Explaining the MENA Paradox : Rising Educational Attainment, Yet Stagnant Female Labor Force Participation.
- Atasoy, B. S. (2017). Female labour force participation in Turkey : The role of traditionalism. *The European Journal of Development Research*, 29(4), 675-706.
- Baki, R. (2004). Gender-segregated education in Saudi Arabia : Its impact on social norms and the Saudi labor market. *education policy analysis archives*, 12(28), n28.
- Banerjee, M. (2019). Gender Equality and Labour Force Participation : Mind the Gap. *ANTYAJAA: Indian Journal of Women and Social Change*, 4(1), 113-123.
- Barasa, L., Knoben, J., Vermeulen, P., Kimuyu, P., & Kinyanjui, B. (2017). Institutions, resources and innovation in East Africa : A firm level approach. *Research Policy*, 46(1), 280-291.
- Bertrand, M., Cortés, P., Olivetti, C., & Pan, J. (2018). Social norms, labor market opportunities, and the marriage market penalty for skilled women. Working Paper.
- Bertrand, M., Kamenica, E., & Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571-614.
- Bicchieri, C. (2005). *The grammar of society : The nature and dynamics of social norms*. Cambridge University Press.
- Bicchieri, C., & Muldoon, R. (2011). Social norms.
- Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbre, N., & Matheson, G. (2003). When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *American Journal of sociology*, 109(1), 186-214.
- Blau, F. D., Kahn, L. M., & Papps, K. L. (2011). Gender, source country characteristics, and labor market assimilation among immigrants. *The Review of Economics and Statistics*, 93(1), 43-58.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2009). Hours of work and gender identity : Does part-time work make the family happier? *Economica*, 76(301), 176-196.
- Bridges, S., Lawson, D., & Begum, S. (2011). Labour market outcomes in Bangladesh : The role of poverty and gender norms. *The European Journal of Development Research*, 23(3), 459-487.
- Brines, J. (1993). The exchange value of housework. *Rationality and society*, 5(3), 302-340.
- Brines, J. (1994). Economic dependency, gender, and the division of labor at home. *American Journal of sociology*, 100(3), 652-688.
- Brinton, M. C., & Lee, D.-J. (2016). Gender-role ideology, labor market institutions, and post-

- industrial fertility. *Population and Development Review*, 405-433.
- Burr, J. A., McCall, P. L., & Powell-Griner, E. (1997). Female labor force participation and suicide. *Social Science & Medicine*, 44(12), 1847-1859.
- Bursztyn, L., Fujiwara, T., & Pallais, A. (2017). 'Acting Wife' : Marriage Market Incentives and Labor Market Investments. *American Economic Review*, 107(11), 3288-3319.
- Bursztyn, L., González, A. L., & Yanagizawa-Drott, D. (2018). Misperceived social norms : Female labor force participation in Saudi Arabia. National Bureau of Economic Research.
- Campos, N. F., Karanasos, M. G., & Tan, B. (2012). Two to tangle : Financial development, political instability and economic growth in Argentina. *Journal of Banking & Finance*, 36(1), 290-304.
- Cardoso, A. R., & Morin, L.-P. (2018). Can economic pressure overcome social norms? The case of female labor force participation.
- Carvalho, J.-P. (2013). Veiling. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 337-370.
- Chamlou, N., Muzi, S., & Ahmed, H. (2011). Understanding the determinants of female labor force participation in the Middle East and North Africa region : The role of education and social norms in Amman.
- Charmes, J. (2015). Time use across the world : Findings of a world compilation of time use surveys. UNDP Human Development Report Office, background Paper, New York.
- Chen, X., & Ge, S. (2018). Social norms and female labor force participation in urban China. *Journal of Comparative Economics*, 46(4), 966-987.
- Ciccia, R., & Bleijenbergh, I. (2014). After the male breadwinner model? Childcare services and the division of labor in European countries. *Social Politics*, 21(1), 50-79.
- Codazzi, K., Pero, V., & Albuquerque Sant'Anna, A. (2018). Social norms and female labor participation in Brazil. *Review of Development Economics*, 22(4), 1513-1535.
- Coltrane, S. (2010). Gender theory and household labor. *Sex Roles*, 63(11-12), 791-800.
- Connelly, R., DeGraff, D. S., Levison, D., & McCall, B. P. (2006). Tackling the endogeneity of fertility in the study of women's employment in developing countries : Alternative estimation strategies using data from urban Brazil. *Feminist Economics*, 12(4), 561-597.
- Contreras, D., & Plaza, G. (2010). Cultural factors in women's labor force participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), 27-46.
- Cook, K. S., & Whitmeyer, J. M. (1992). Two approaches to social structure : Exchange theory and network analysis. *Annual review of Sociology*, 18(1), 109-127.
- Davis, S. N., & Greenstein, T. N. (2009). Gender ideology : Components, predictors, and consequences. *Annual review of Sociology*, 35, 87-105.

- Dean, J. T., & Jayachandran, S. (2019). Changing Family Attitudes to Promote Female Employment. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 138-142.
- Del Rey, E., Kyriacou, A., & Silva, J. I. (2020). Maternity leave and female labor force participation : Evidence from 159 countries. *Journal of Population Economics*, 1-22.
- Deshpande, A., & Kabeer, N. (2019). (In) visibility, care and cultural barriers : The size and shape of women's work in India.
- Dildar, Y. (2015). Patriarchal norms, religion, and female labor supply : Evidence from Turkey. *World Development*, 76, 40-61.
- Do, L. H., Bui, T. T., Nguyễn, H. Q., Le, A. V., Do, P. T., & Nguyen, A. T. (2020). Determinants of Division of Household Labor in Emerging Country : Evidence from Vietnam. *International Journal of Social Science and Economics Invention*, 6(05), 263-to.
- Doumbia, M., & Goussé, M. (S. D.). Gender identity and relative income within households : Evidence from Canada.
- East, M., & Africa, N. (2018). Hashemite Kingdom of Jordan Understanding How Gender Norms in MNA Impact Female Employment Outcomes.
- Farre, L., & Vella, F. (2013). The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation. *Economica*, 80(318), 219-247.
- Fernández, R. (2013). Cultural change as learning: The evolution of female labor force participation over a century. *American Economic Review*, 103(1), 472-500.
- Field, E., Jayachandran, S., & Pande, R. (2010). Do traditional institutions constrain female entrepreneurship? A field experiment on business training in India. *American Economic Review*, 100(2), 125-129.
- Fogli, A., & Veldkamp, L. (2011). Nature or nurture? Learning and the geography of female labor force participation. *Econometrica*, 79(4), 1103-1138.
- Folbre, N. (2014). The care economy in Africa : Subsistence production and unpaid care. *Journal of African Economies*, 23(suppl_1), i128-i156.
- Folbre, N., & Murray Close, M. (2014). Unpaid Work, Unpriced Services, and Equivalence Scales. IARIW 33rd General Conference.[cit. 2019-03-31] <http://www.iariw.org/papers/2014/FolbrePaper.pdf>.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *oxford review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- Fortin, N. M. (2015). Gender role attitudes and women's labor market participation : Opting-out, aids, and the persistent appeal of housewifery. *Annals of Economics and Statistics/Annales d'Économie et de Statistique*, 117/118, 379-401.
- Gaddis, I., & Ranzani, M. (2020). Fostering Labor Force Participation among Mauritian Women Quantitative and Qualitative Evidence. The World Bank.

- Giuliano, P. (2020). *Gender and Culture*. National Bureau of Economic Research.
- Göksel, İ. (2013). Female labor force participation in Turkey : The role of conservatism. *Women's Studies International Forum*, 41, 45-54.
- Goldin, C. (1990). *Understanding the Gender Gap : An Economic History of American Women*, New York.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence : Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Görgeş, L., & Nosenzo, D. (2020). Measuring Social Norms in Economics : Why It Is Important and How It Is Done. *Analyse & Kritik*, 42(2), 285-311.
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home : A replication and extension. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 322-335.
- Grewenig, E., Lergetporer, P., & Werner, K. (2020). Gender Norms and Labor-Supply Expectations : Experimental Evidence from Adolescents. CESifo.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2003). People's opium? Religion and economic attitudes. *Journal of monetary economics*, 50(1), 225-282.
- Hartmann, H. (1993). Comment on Brines and Fiorentine. *Rationality and Society*, 5(3), 375-385.
- Hayo, B., & Caris, T. (2013). Female labour force participation in the MENA region : The role of identity. *Review of Middle East Economics and Finance*, 9(3), 271-292.
- Hederos Eriksson, K., & Stenberg, A. (2015). Gender identity and relative income within households : Evidence from Sweden.
- Heineck, G. (2004). Does religion influence the labor supply of married women in Germany? *The Journal of Socio-Economics*, 33(3), 307-328.
- Heintz, J., Kabeer, N., & Mahmud, S. (2018). Cultural norms, economic incentives and women's labour market behaviour : Empirical insights from Bangladesh. *Oxford Development Studies*, 46(2), 266-289.
- Hérault, N., & Kalb, G. (2020). Understanding the rising trend in female labour force participation. GLO Discussion Paper.
- Hiller, V. (2014). Gender inequality, endogenous cultural norms, and economic development. *The Scandinavian Journal of Economics*, 116(2), 455-481.
- H'madoun, M. (2010). Religion and labor force participation of women.
- Inglehart, R., Norris, P., & Ronald, I. (2003). *Rising tide : Gender equality and cultural change around the world*. Cambridge University Press.
- Iversen, T., & Rosenbluth, F. (2008). Work and power : The connection between female labor force participation and female political representation. *Annu. Rev. Polit. Sci.*, 11,

479-495.

- Jayachandran, S. (2015). The roots of gender inequality in developing countries. *economics*, 7(1), 63-88.
- Jayachandran, S. (2019). Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries. Northwestern Working Paper.
- Kabeer, N. (2014). Intégration de la dimension genre à la lutte contre la pauvreté et Objectifs du Millénaire pour le développement : Manuel à l'intention des instances de décision et d'intervention. IDRC.
- Kan, M. Y. (2008). Does gender trump money? Housework hours of husbands and wives in Britain. *Work, Employment and Society*, 22(1), 45-66.
- Kesler, C. (2018). Gender Norms, Work-Family Policies, and Labor Force Participation among Immigrant and Native-born Women in Western Europe. *Socius*, 4, 2378023118804701.
- Klasen, S. (2019). What explains uneven female labor force participation levels and trends in developing countries? *The World Bank Research Observer*, 34(2), 161-197.
- Klasen, S., & Santos Silva, M. (2018). Gender inequality as a barrier to economic growth : A review of the theoretical literature. Courant Research Centre: Poverty, Equity and Growth-Discussion Papers.
- Kleven, H., & Landais, C. (2017). Gender inequality and economic development : Fertility, education and norms. *Economica*, 84(334), 180-209.
- Kornrich, S., Brines, J., & Leupp, K. (2013). Egalitarianism, housework, and sexual frequency in marriage. *American Sociological Review*, 78(1), 26-50.
- Kranton, R. E. (2016). Identity economics 2016 : Where do social distinctions and norms come from? *American Economic Review*, 106(5), 405-409.
- Kroska, A. (2004). Divisions of domestic work : Revising and expanding the theoretical explanations. *Journal of Family Issues*, 25(7), 890-922.
- Lata, L. N., Walters, P., & Roitman, S. (s. d.). The politics of gendered space : Social norms and purdah affecting female informal work in Dhaka, Bangladesh. *Gender, Work & Organization*.
- Layte, R. (1998). Gendered equity? Comparing explanations of women's satisfaction with the domestic division of labour. *Work, Employment and Society*, 12(3), 511-532.
- Lepinteur, A., Flèche, S., & Powdthavee, N. (2016). My baby takes the morning train : Gender identity, fairness, and relative labor supply within households.
- Maneschiold, P., & Haraldsson, B. (2007). Religious Norms and Labour Supply of Married Women in Sweden. *Finnish Economic Papers*, 20(1), 41-56.
- Marianne, B. (2011). New perspectives on gender. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, p. 1543-1590). Elsevier.

- Mincer, J., & Ofek, H. (1982). Interrupted work careers : Depreciation and restoration of human capital. *Journal of human resources*, 3-24.
- Mukherjee, A. K. (2018). Traditional institutions and female labor force participation: The effect of Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act (MGNREGA) in West Bengal. *International Journal of Social Economics*, 45(1), 43-56.
- Mukhopadhyay, T., Rivera, C., & Tapia, H. (2019). Gender Inequality and Multidimensional Social Norms. Working Paper.
- Munshi, K., & Myaux, J. (2006). Social norms and the fertility transition. *Journal of development Economics*, 80(1), 1-38.
- Nancy, L. (2019). Gender and social mobility: Exploring gender attitudes and women's labour force participation. World Institute for Development Economic Research (UNU-WIDER).
- Ouedraogo, R., & Ouedraogo, I. (2019). Gender Equality and Electoral Violence in Africa: Unlocking the Peacemaking Potential of Women. International Monetary Fund.
- Park, Y. (2016). A Microdata Analysis of the Gender Pay Gap in South Korea: How do social norms and gender role attitudes affect the labor force participation of Korean women?
- Pratto, F., & Hegarty, P. (2000). The political psychology of reproductive strategies. *Psychological Science*, 11(1), 57-62.
- Pratto, F., Liu, J. H., Levin, S., Sidanius, J., Shih, M., Bachrach, H., & Hegarty, P. (2000). Social dominance orientation and the legitimization of inequality across cultures. *Journal of cross-cultural psychology*, 31(3), 369-409.
- Quintero Rojas, C. A., & Viiano, L. A. (2019). Social norms and gender discrimination in the labor market: An agent-based exercise.
- Ramírez, E., & Ruben, R. (2015). Gender systems and women's labor force participation in the salmon industry in Chiloé, Chile. *World Development*, 73, 96-104.
- Read, J. G. (2004). Cultural influences on immigrant women's labor force participation: The Arab-American case. *International Migration Review*, 38(1), 52-77.
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social issues*, 60(4), 683-700.
- Robertson, R., Lopez-Acevedo, G., & Morales, M. (2020). The Relationship between Female Labor Force Participation and Violent Conflicts in South Asia. Institute of Labor Economics (IZA).
- Romme, A. G. L. (1990). Projecting female labor supply: The relevance of social norm change. *Journal of Economic Psychology*, 11(1), 85-99.
- Seguino, S. (2007). Plus Ça Change? Evidence on global trends in gender norms and stereotypes. *Feminist Economics*, 13(2), 1-28.

- Shang, Q., Liu, W.-H., & Yin, Y. (2018). The Impact of within-Household Relative Income on Happiness : Does Gender Identity Matter? *Journal of Research in Gender Studies*, 8(2).
- Singh, P., & Pattanaik, F. (2020). Unfolding unpaid domestic work in India : Women's constraints, choices, and career. *Palgrave Communications*, 6(1), 1-13.
- Stier, H., & Yaish, M. (2008). The determinants of women's employment dynamics : The case of Israeli women. *European Sociological Review*, 24(3), 363-377.
- Tang, C. F., & Abosedra, S. (2014). The impacts of tourism, energy consumption and political instability on economic growth in the MENA countries. *Energy Policy*, 68, 458-464.
- Thébaud, S. (2010). Masculinity, bargaining, and breadwinning : Understanding men's housework in the cultural context of paid work. *Gender & society*, 24(3), 330-354.
- Udry, J. R. (2000). Biological limits of gender construction. *American Sociological Review*, 443-457.
- Uunk, W. (2015). Does the cultural context matter? The effect of a country's gender-role attitudes on female labor supply. *European Societies*, 17(2), 176-198.
- Vella, F. (1994). Gender roles and human capital investment : The relationship between traditional attitudes and female labour market performance. *Economica*, 191-211.
- Verick, S. (2018). Female labor force participation and development. *IZA World of Labor*.
- Villa, P. (2020). Family, Gender Inequality and Growth : History Matters. In *New Perspectives on Political Economy and Its History* (p. 83-106). Springer.
- Welter, B. (1966). The cult of true womanhood : 1820-1860. *American Quarterly*, 18(2), 151-174.
- Xiao, S., & Asadullah, M. N. (2020). Social Norms and Gender Differences in Labor Force Participation in China. *Feminist Economics*, 1-35.
- Yee, J. C. W., & Kwing-Chin, K. L. (2020). The Economic Cost of Gender Inequality : The Global Progress and Creating Change. *Economics*, 9(1), 17-20.
- Zinovyeva, N., & Tverdostup, M. (2018). Gender identity, co-working spouses and relative income within households.

ANNEXE

Annexe A

L'individu maximise son utilité

$$U = C^{1-\alpha} L^\alpha$$

$$\text{s/c } C = w(L_T - L_c - L) + R$$

La fonction de Lagrange est la suivante :

Condition de premier ordre

$$\partial FL / \partial C = (1-\alpha)C^{-\alpha} L^\alpha + \lambda = 0 \quad (\text{a})$$

$$\partial FL / \partial L = \alpha C^{1-\alpha} L^{\alpha-1} + \lambda w = 0 \quad (\text{b})$$

$$\partial FL / \partial \lambda = C - w(L_T - L_c - L) - R = 0 \quad (\text{c})$$

$$\begin{aligned} \frac{(\text{a})}{(\text{b})} &\Rightarrow \frac{(1-\alpha)C^{-\alpha} L^\alpha}{\alpha C^{1-\alpha} L^{\alpha-1}} = \frac{1}{w} \\ &\Rightarrow \frac{(1-\alpha)L}{\alpha C} = \frac{1}{w} \end{aligned}$$

$$\Rightarrow L = \frac{\alpha C}{(1-\alpha)w} \quad (\text{d})$$

En remplaçant (c) dans (d), on obtient les quantités optimales de consommations de biens et services et de loisir :

:

$$C - w(L_T - L_c - \frac{\alpha C}{(1-\alpha)w}) - R = 0$$

$$C - w(L_T - L_c) + \frac{\alpha C}{(1-\alpha)} - R = 0$$

$$C + \frac{\alpha C}{(1-\alpha)} = w(L_T - L_c) + R$$

$$C \left(\frac{1-\alpha+\alpha}{1-\alpha} \right) = w(L_T - L_c) + R$$

$$C \left(\frac{1}{1-\alpha} \right) = w(L_T - L_c) + R$$

$$C^* = (1-\alpha)[w(L_T - L_c) + R] \quad (\text{e})$$

$$(\text{e}) \text{ dans (d) } L = \frac{\alpha(1-\alpha)[w(L_T - L_c) + R]}{(1-\alpha)w}$$

$$L^* = \alpha \left[(L_T - L_c) + \frac{R}{w} \right]$$