

La discrimination salariale de genre en Tunisie
*Studying wage gap between men and women in Tunisia
using Oaxaca-Blinder models*

Hela JEDDI et Dhafer MALOUCHE

ESSAI-MASE

Université de Carthage

The Sixth Euro-African Conference
in Finance and Economics

Jeudi 31/03/2016

1 Contexte de recherche

2 Modèle pour la mesure de la discrimination

3 Résultats

Institut National de la Statistique, Banque Mondiale, 2013

- Les taux de scolarisation des filles au primaire tendent à s'égaliser avec ceux des garçons.
- Dans les établissements secondaires les filles représentent près de **54%** des élèves inscrits.
- Dans les universités, les étudiantes représentent plus de **60%** des étudiants inscrits.

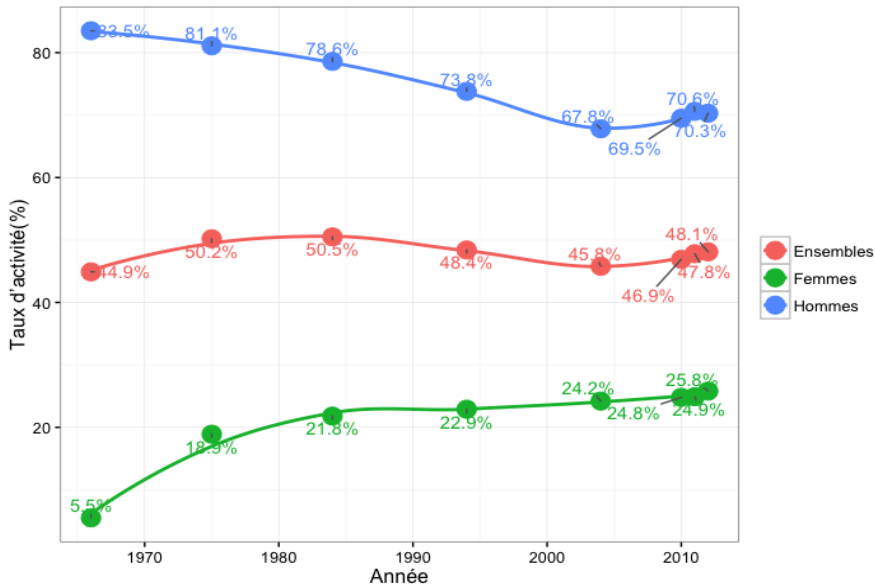
Institut National de la Statistique, Banque Mondiale, 2013

- A tous les niveaux d'enseignement ce sont les filles qui réussissent le mieux.
- L'abandon scolaire est plus élevé chez les garçons que chez les filles.
- L'indice synthétique de fécondité est en baisse continue, durant ces deux dernières décennies il est passé de 4.7 à 2.2 actuellement.
- Le taux de prévalence contraceptive pour les femmes mariées âgées entre 15 et 49 ans est de 63%

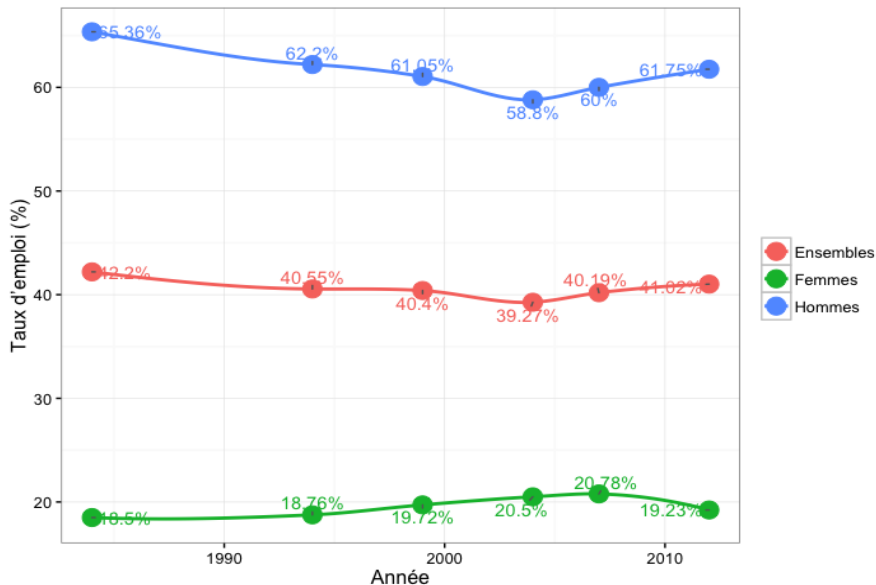
Réformes institutionnelles favorables

- Le principe d'égalité homme-femme reconnu depuis la promulgation du CSP.
- *“Tous les citoyens et les citoyennes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination aucune”* l'article 20 de la Constitution de 2014.
- Tous les textes promulgués consacrent le principe de la non discrimination entre l'homme et la femme dans tous les aspects ayant trait à l'emploi.

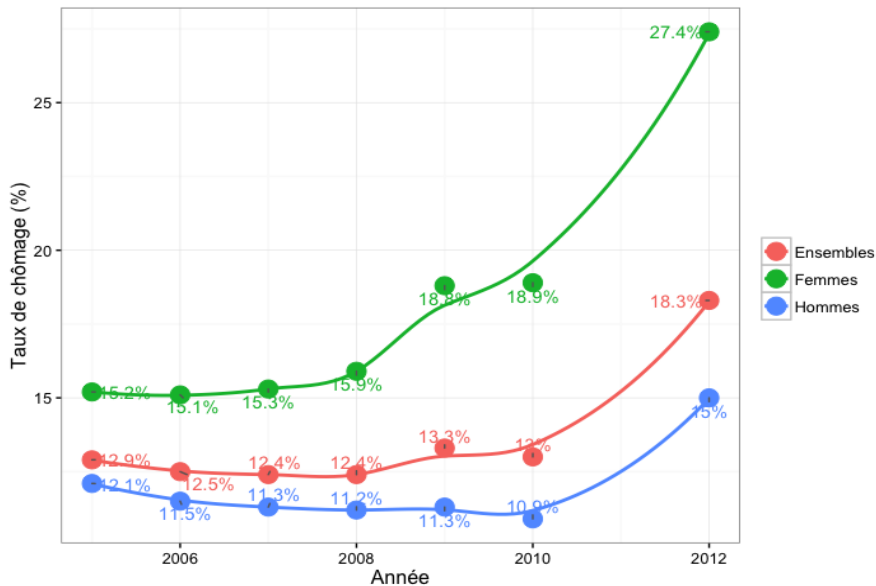
Mais un taux d'activité faible



Un taux d'emploi évoluant lentement



Très exposées au chômage



Que constater?

- Les femmes sont plus disponibles, mieux instruites et disposent de réformes institutionnelles favorables.

Que constater?

- Les femmes sont plus disponibles, mieux instruites et disposent de réformes institutionnelles favorables.
- La croissance de l'activité féminine s'est faite essentiellement sous forme de chômage

Que constater?

- Les femmes sont plus disponibles, mieux instruites et disposent de réformes institutionnelles favorables.
- La croissance de l'activité féminine s'est faite essentiellement sous forme de chômage
- Les femmes seraient-elles discriminées sur le marché de travail? Si oui comment peut-on mesurer cela?

Objectifs de la recherche

- Rendre compte d'une éventuelle inégalité de traitement entre hommes et femmes sur le marché de travail.
- Vérifier s'il s'agit d'une discrimination
- Mesurer son ampleur.

Qu'est ce que la discrimination ?

“Le fait que différents groupes de travailleurs, qu'ils soient qualifiés ou non, noirs ou blancs, hommes ou femmes, reçoivent des salaires différents, invite à l'explication que les groupes doivent se différencier selon certaines caractéristiques personnelles sans lien avec la productivité évaluées sur le marché”

Kenneth Arrow (1973)

1 Contexte de recherche

2 Modèle pour la mesure de la discrimination

3 Résultats

Mesure de la discrimination: La méthode Oaxaca-Blinder

Décomposer l'écart salarial en deux parts:

- Les différences des moyennes des caractéristiques sur le marché du travail (ou part expliquée) : différences de productivité.
- L'écart des rendements des caractéristiques des deux populations considérées (ou part inexpliquée): discrimination
- Distinguer les différences de salaire qui proviennent de différences objectives de productivité, des différences qui proviennent de la discrimination

Le modèle empirique

$$W_m = X_m \alpha_m + \epsilon_m$$

$$W_f = X_f \alpha_f + \epsilon_f$$

- $W_a \in \mathbb{R}^{n_a \times 1}$ ($a \in \{m, f\}$) est le vecteur des salaires mensuels des individus du groupe a
- $X_a \in \mathbb{R}^{n_a \times p}$ est matrice des variables explicatives du groupe a .
- $\alpha_a \in \mathbb{R}^{p \times 1}$ est le vecteur des coefficients du groupe a
- $\epsilon_a \in \mathbb{R}^{n_a \times 1}$ est le vecteur des erreurs supposé être un vecteur Gaussien : $\epsilon_a \sim \mathcal{N}_{n_a}(0, \sigma_a^2 I_{n_a})$

L'écart salarial

- Les estimateurs MCO de α_a , $a \in \{m, f\}$:

$$\hat{\alpha}_a = (X'_a X_a)^{-1} X'_a W_m$$

- \bar{X}_a est le vecteur des moyennes des variables explicatives

$$\bar{X}_a = (\mathbf{1}'\mathbf{1})^{-1} \mathbf{1}'X_a$$

où $\mathbf{1} = (1, \dots, 1)' \in \mathbb{R}^{n_a \times 1}$

- Donc

$$\overline{W_m} - \overline{W_f} = \hat{\alpha}'_m \bar{X}_m - \hat{\alpha}'_f \bar{X}_f$$

Choix de la décomposition salariale

En considérant les femmes comme référence

$$\begin{aligned}
 \overline{W}_m - \overline{W}_f &= \underbrace{\hat{\alpha}'_f (\overline{X}_m - \overline{X}_f)}_{\text{effet caractéristiques}} + \\
 &\quad \underbrace{(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)' \overline{X}_f}_{\text{effet coefficients}} + \underbrace{(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)' (\overline{X}_m - \overline{X}_f)}_{\text{effets interaction}} \\
 &\quad \underbrace{\hspace{10em}}_{\text{discrimination}}
 \end{aligned}$$

Interprétation

- Effets caractéristiques : $\hat{\alpha}'_f (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$: mesure l'écart du salaire dû aux disparités des caractéristiques productives
- Effets rendements : $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)' \bar{X}_f$: mesure l'écart du salaire dû à la valorisation différentes de caractéristiques, pourtant identiques.
- Effet interaction: mesure la simultanéité des deux effets précédents.
- Les effets rendements et interaction correspondent à la partie discriminatoire des écarts de salaire.

Décomposition par variable

- Effets caractéristiques :

$$\hat{\alpha}'_f (\bar{X}_m - \bar{X}_f) = \sum_{j=1}^p \hat{\alpha}^j_f (\bar{X}^j_m - \bar{X}^j_f)$$

- Effets rendements :

$$(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)' \bar{X}_f = \sum_{j=1}^p (\hat{\alpha}^j_m - \hat{\alpha}^j_f) \bar{X}^j_f$$

1 Contexte de recherche

2 Modèle pour la mesure de la discrimination

3 Résultats

Base de données

- L'Enquête POPULATION EMPLOI 2005 (INS).
- 29 854 individus actifs ayant déclaré avoir un salaire mensuel dont 19 372 hommes.
- 24 gouvernorats.

Différence entre les moyennes des salaires

- Moyenne salaire mensuel des Hommes : 381.61(TND)
- Moyenne salaire mensuel des Femmes : 323.02(TND)
- Un écart salarial moyen = 58.59(TND)
- Les femmes gagnent en moyenne 15,35% de moins que les hommes.

Variables du modèle OB

- Variable dépendante: le salaire mensuel brut
- Variables indépendantes:
 - Âge : Approximation de l'expérience
 - Âge 2 : Âge au carré
 - Niveau Socio-économique : c'est un score synthétique construit à partir d'une série de variables sur la possession de biens dans le ménage.
 - Région de résidence : Sept indicatrices
 - Branche d'activité : Neuf indicatrices
 - État matrimonial : Quatre indicatrices

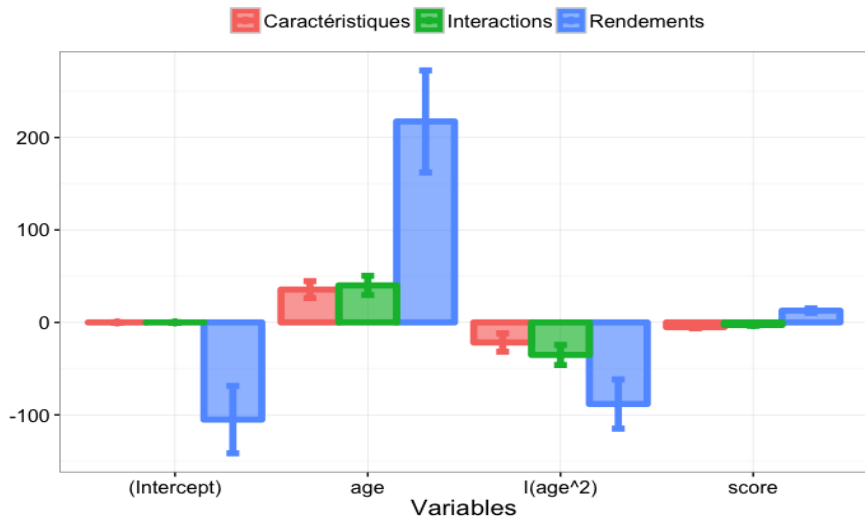
Résultats de la décomposition

- Effet caractéristique : $\hat{\alpha}'_f (\bar{X}_m - \bar{X}_f) = 12.40(\text{TND})$
- Effet rendement des caractéristiques $(\hat{\alpha}_m - \hat{\alpha}_f)' \bar{X}_f = 46.52(\text{TND})$
- Effet interactions: = -0.330(TND)
- Népotisme (rendement des caractéristiques + interactions) = 46.19(TND)
- Salaire des hommes sans népotisme = 335.43(TND)

Résultats

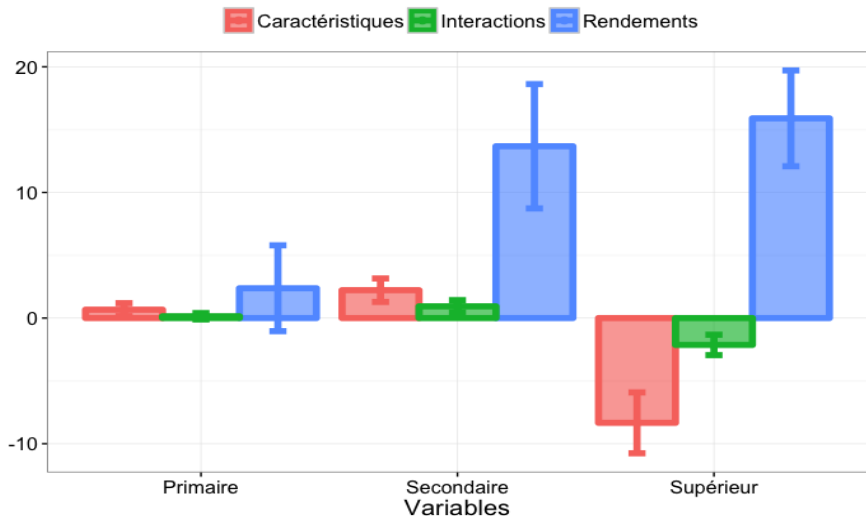
- Les différences moyennes des caractéristiques socio-démographiques, de capital humain de localisation géographique et d'emploi sont à l'origine d'un écart de **12.40(TND)**, soit **21%** de l'écart total.
- L'écart salarial résultant des rendements moyens des caractéristiques et de **46.52(TND)**, soit **79%** de l'écart total.
- Si les caractéristiques des femmes étaient évaluées au rendement des hommes, leur salaire augmenterait de **14%**.
- La discrimination représente **46.19(TND)**, soit **79%** de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Décomposition par variables: Age, Score Socio-Économique



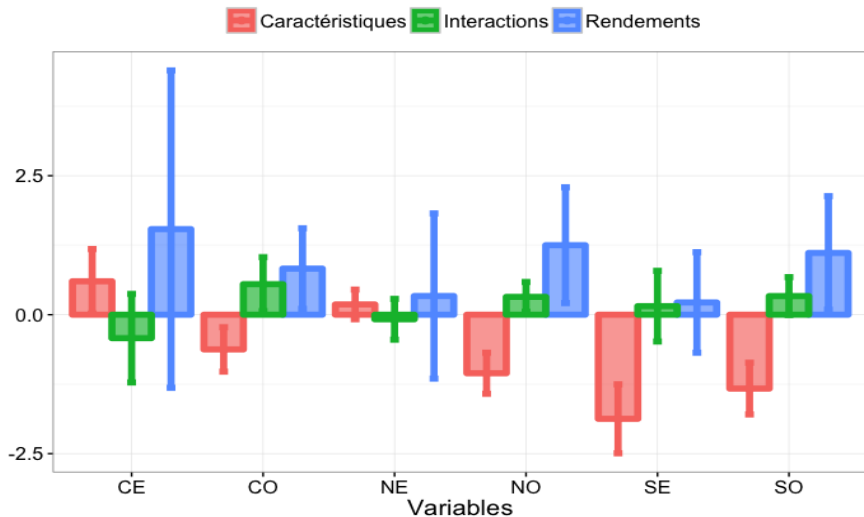
Décomposition par variables: Éducation

(référence pas d'éducation)

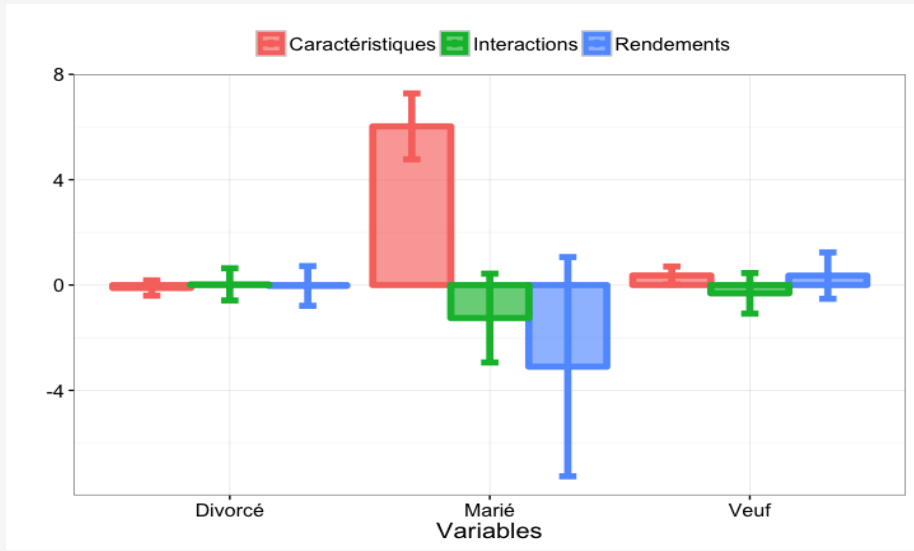


Décomposition par variables: Région

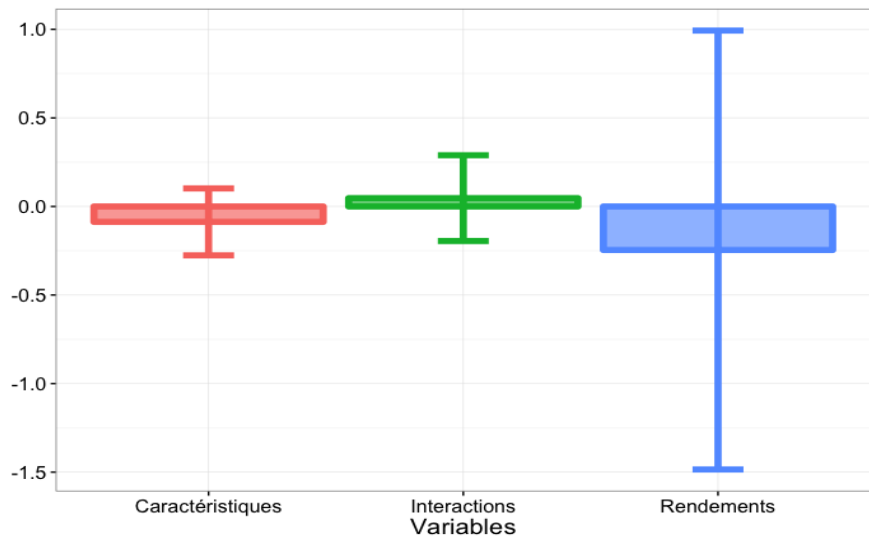
(référence Grand Tunis)



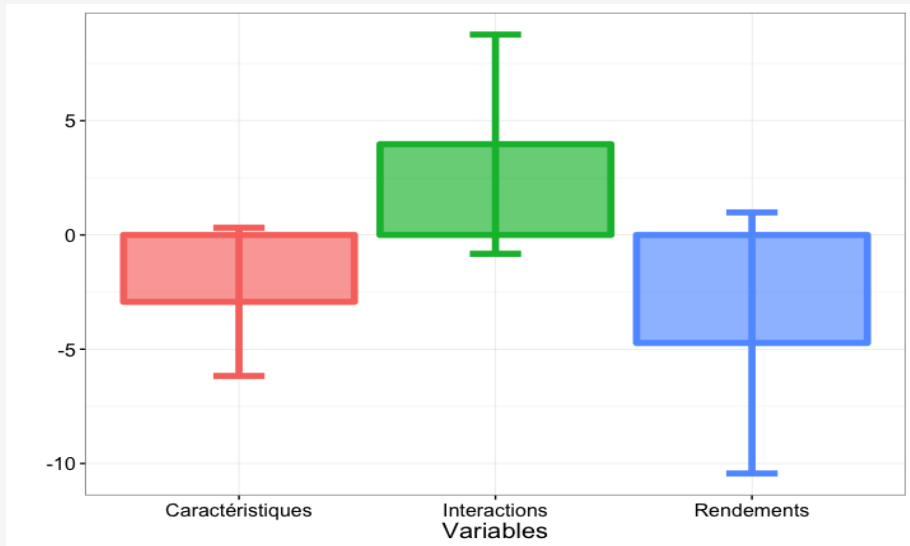
Décomposition par variables: statut matrimonial (référence célibataire)



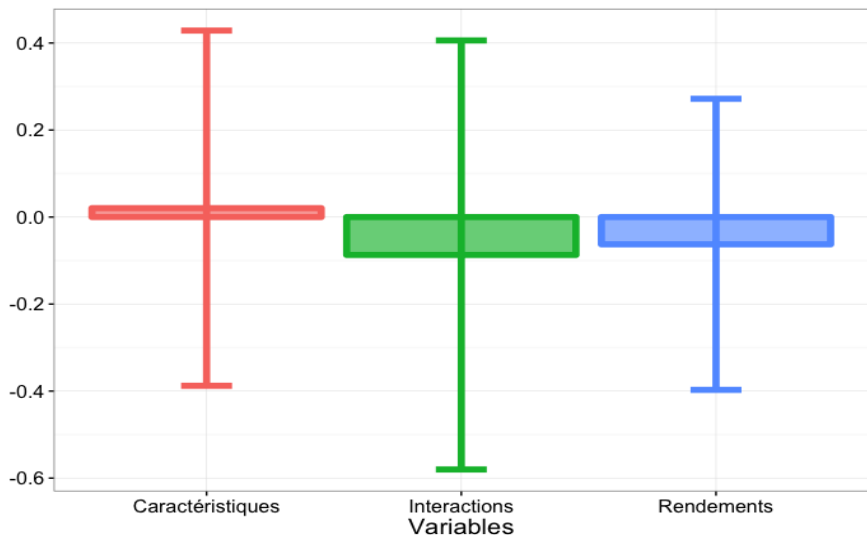
Décomposition par variables: Activités: Industries mécaniques



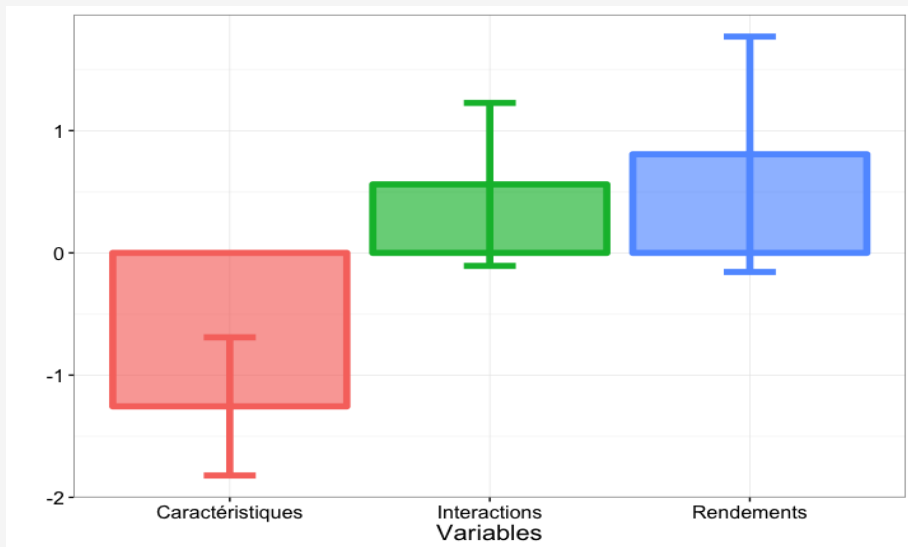
Décomposition par variables: Activités: Industries textiles



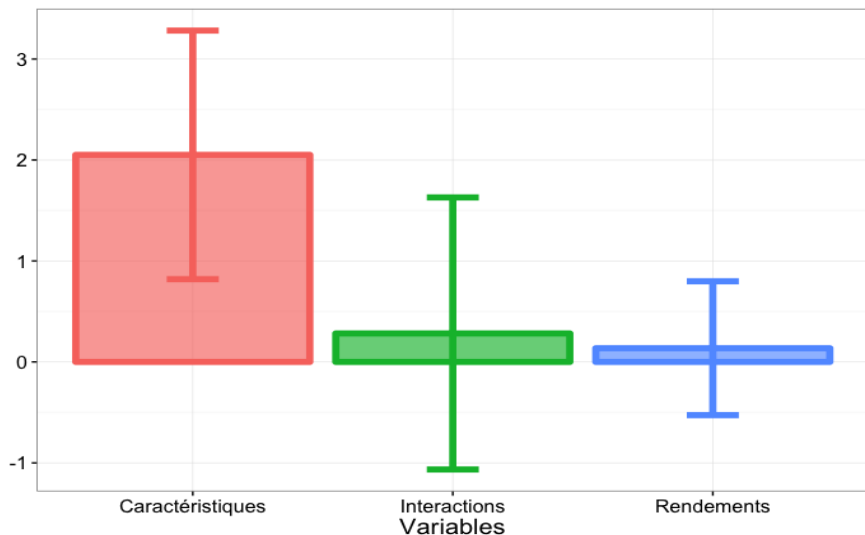
Décomposition par variables: Activités: Industries manufacturières diverses



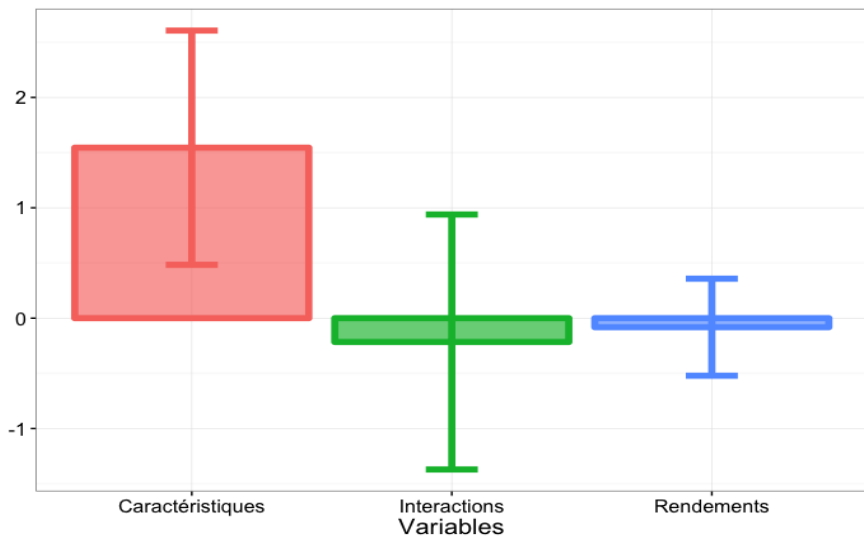
Décomposition par variables: Activités: Commerce



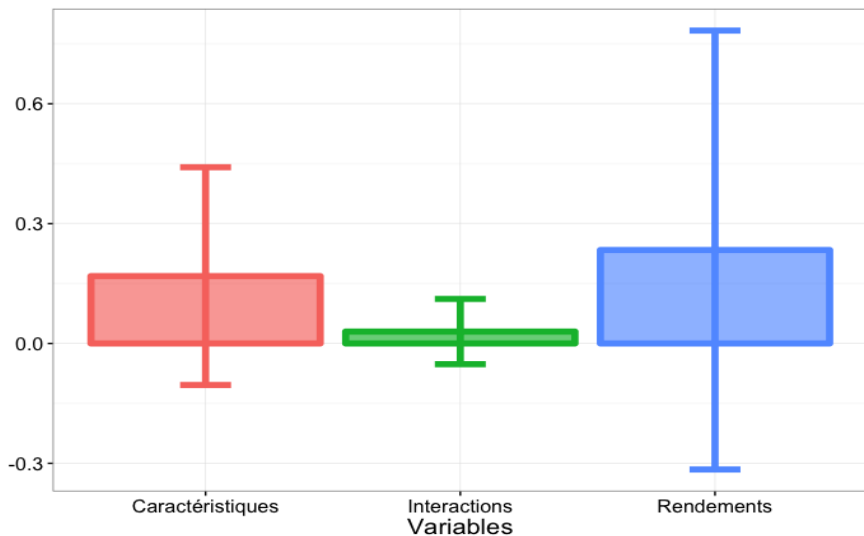
Décomposition par variables: Activités: Transport et télécommunications



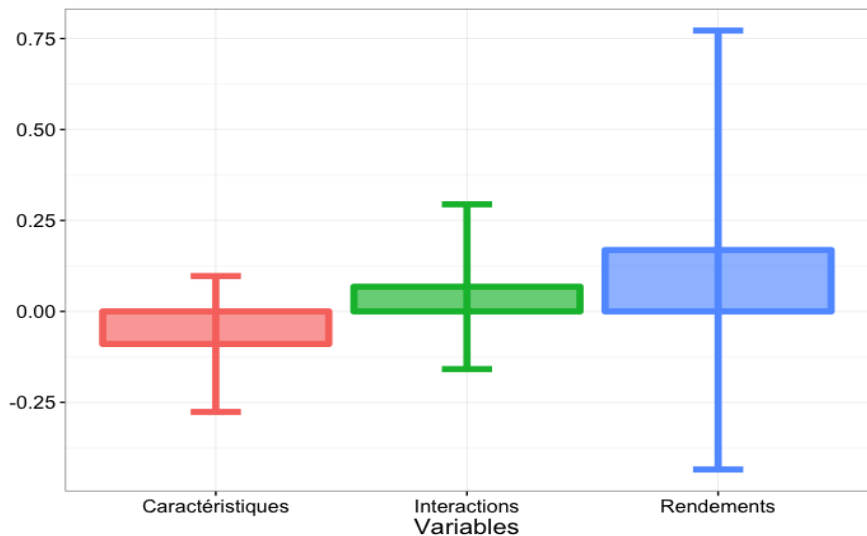
Décomposition par variables: Activités: restauration



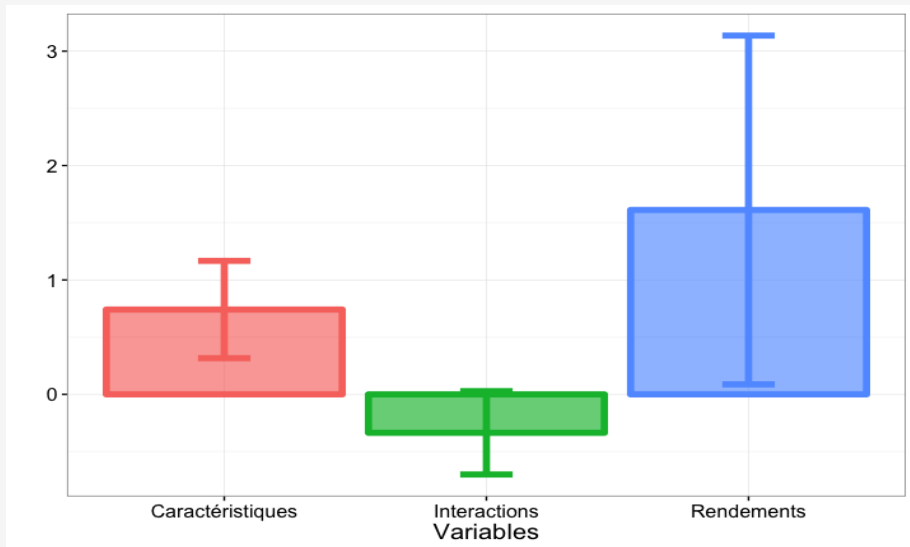
Décomposition par variables: Activités: Banques



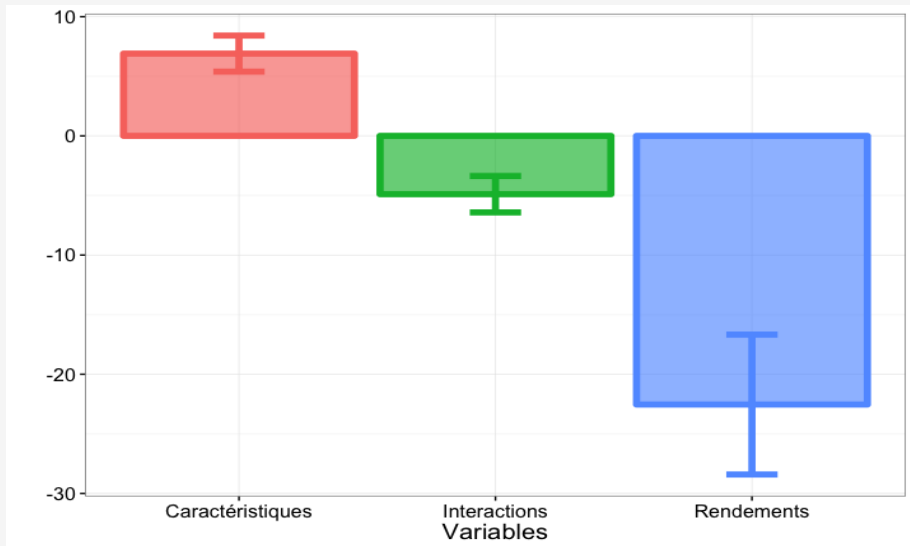
Décomposition par variables: Activités: Activités immobilières



Décomposition par variables: Activités: Services culturels



Décomposition par variables: Activités: Éducation et Santé



Conclusion

- A la phase demande d'emploi, le marché est beaucoup plus favorable aux femmes.
- L'expérience est la source de discrimination la plus évidente.
- Les femmes gagneraient à avoir de l'expérience sur le marché de travail.
- Des différences marquées en faveur des professions féminisées.
- Le mariage est paradoxalement favorable aux femmes grâce notamment à son effet rendement.