

Déterminants de l'activité des femmes sur le marché du travail tunisien et discrimination salariale par genre¹

Abdessalem GOUIDER²

Résumé

La féminisation du marché du travail tunisien est un phénomène récent. L'environnement économique et législatif propice, la transition démographique et le progrès de l'éducation des femmes sont les principaux facteurs qui ont favorisé leurs accès au marché du travail. A cet égard, peut-on admettre que cette évolution favorable implique la réduction de la discrimination dont sont victimes les femmes sur le marché du travail ?

L'application de la méthode de décomposition d'Oaxaca et Ransom (1994) sur les données issues de l'enquête population- emploi (1999) révèle que l'écart de salaire estimé est de 0,18 au profit des hommes. Cet écart est associé en sa majeure partie à une discrimination salariale (0,12), soit une contribution relative de 67%. La discrimination salariale est d'autant plus préoccupante qu'elle provient d'un désavantage féminin de l'ordre de 54%. L'intégration de l'effet ségrégation dans la méthode de décomposition (Brown, Moon et Zoloth, 1980) a permis de conclure que la totalité de l'écart de salaire entre les deux sexes est associée à une composante intra-catégorie. L'écart inter- catégorie est alors négatif ce qui prouve, toutes choses égales par ailleurs, que la ségrégation est à l'avantage des femmes.

¹ Ce papier fait partie d'un travail de thèse en cours, dirigé par les professeures Salma Zouari et Hélène Zajdela.

² Assistant à l'Institut Supérieur de Gestion de Gabès et membre de l'URECA à l'Université de Sfax et du CEPN à l'Université Paris 13. Email : g_abdessalem04@yahoo.fr

INTRODUCTION

En dépit d'un environnement international défavorable marqué essentiellement par l'augmentation des cours du pétrole et la guerre en Iraq, les réformes structurelles en Tunisie ont permis au pays de rétablir les équilibres macroéconomiques et la réalisation d'un taux de croissance soutenu. Alors que le taux de croissance économique pour la période 1982-1986 était de 2,2%³, le taux de croissance est passé à 4,5% pour la période 2002-2006⁴.

Depuis l'indépendance en 1956, l'émancipation de la femme était l'une des préoccupations majeures du législateur tunisien. Ce faisant, des mécanismes d'actions positives ont été mis en place pour soutenir cette politique globale adressée à la femme et à la famille.

Sur le marché du travail, un phénomène de féminisation s'est observé récemment. Cette nouvelle tendance du marché du travail prouve l'orientation des politiques économiques du gouvernement vers l'intégration de la femme dans l'activité marchande. Cependant, malgré un profil éducatif qui s'améliore sans cesse et en dépit de certaines mesures de discrimination positive en faveur des femmes, les disparités entre les sexes persistent encore.

Le taux d'activité des femmes évolue de façon lente et reste en deçà de celui des hommes : il est de 25,3% en 2007 contre 68,8% pour les hommes. Leur taux d'emploi n'est que 20,8% en 2007 contre 60% pour les hommes. Les femmes sont plus exposées au chômage, soit un taux de chômage de 17,8% en 2007 contre 12,8% pour les hommes.

Peut-on admettre que le comportement des femmes sur le marché du travail tunisien est influencé par des pratiques discriminatoires ?

La réponse à cette interrogation fera l'objet du présent papier. Pour mener à bien ce travail, nous adoptons la démarche suivante. Dans la première section, nous identifierons les déterminants de l'activité des femmes tunisiennes sur le marché du travail. Il s'agit notamment des réformes institutionnelles, de la transition démographique et du progrès de l'éducation. Dans la deuxième section, on démontre qu'en dépit des progrès réalisés, les inégalités sur le marché du travail persistent encore entre les hommes et les femmes. La troisième section sera consacrée à la mesure de la discrimination salariale par genre. La quatrième section testera les inégalités d'accès des femmes à l'emploi.

DETERMINANTS DE L'ACTIVITE DES FEMMES

Dans cette section, nous mettons l'accent sur les principaux déterminants de l'activité économique des femmes. Ces dernières ont particulièrement profité des réformes institutionnelles, du progrès de leur éducation et de l'amélioration de leur niveau de vie. Ces avantages devraient, en principe, augmenter les chances des femmes sur le marché du travail.

Cadre institutionnel favorable

Le dispositif institutionnel mis en œuvre en Tunisie en faveur des femmes témoigne d'une certaine volonté de les intégrer dans les domaines économiques, sociaux et même politiques. En effet, le principe d'égalité entre hommes et femmes en Tunisie a été reconnu depuis la promulgation du Code de Statut Personnel (CSP), en août 1956, qui a aboli la polygamie, institué le divorce judiciaire, fixé l'âge minimum au mariage à 17 ans pour la fille, etc.

³ Le 10^{ème} plan de développement (2002-2006)

⁴ Le 11^{ème} plan de développement (2007- 2011).

Le CSP a connu certaines réformes dont notamment celles de 1993 et 1996. Ces réformes ont porté sur la symétrie dans le couple, la protection de la femme et de la famille et la révision des codes législatifs notamment celui du travail en vue d'interdire toute forme de discrimination à l'encontre des femmes dans l'emploi.

Afin de mieux intégrer la femme dans le processus de développement, la Tunisie a mis en place un certain nombre de structures ayant pour mission d'élaborer des politiques de promotion de la femme, de suivre la mise en œuvre de ces politiques et de veiller à réduire les disparités entre les sexes. Ces structures concernent principalement :

- L'instauration d'un cadre législatif et réglementaire afin de favoriser l'égalité entre les sexes (révision du Code de Statut Personnel en 1993, du code électoral, du code des obligations et des contrats, du code de la nationalité, du code de travail, du code pénal...).
- La création, en 1990, d'un Centre de Recherches, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF). Ce centre a pour principaux objectifs de développer les études et les recherches sur la femme et de collecter les données relatives à sa situation économique et sociale. Le CREDIF est doté d'un observatoire de la condition de la femme, visant à rassembler les informations relatives à la femme, à impulser la production de l'information statistique par genre, à développer les indicateurs sexospécifiques et à évaluer les évolutions de la condition féminine grâce à la réalisation d'enquêtes et d'études.
- La création, en 1992, du Ministère de la Femme et de la Famille, qui est devenu en novembre 2004, Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Âgées (MAFFE). Ce ministère a pour rôle de contribuer à la réflexion et à l'élaboration de la politique gouvernementale pour la promotion de la femme, de la famille et de l'enfance, l'intégration des femmes au processus de développement et d'appuyer la dynamique associative féminine.

Dans le domaine du droit du travail, les textes promulgués après l'indépendance consacrent explicitement le principe de non discrimination entre l'homme et la femme en matière d'emploi. Au niveau des conventions collectives aucune distinction n'est faite entre les deux sexes.

La transition démographique

La Tunisie a vécu au cours des dernières décennies, à l'instar de nombreux pays en développement, une expérience de transition démographique et est passée par les étapes suivantes : mortalité et fécondité élevées ; une maîtrise de la mortalité puis de la fécondité ; accélération de la baisse de la mortalité et de la fécondité.

Ces différentes phases ont permis de ramener le taux brut de natalité de 45 enfants pour mille habitants en 1966 à 24,1 en 1993 puis à 17,1 enfants pour mille habitants en 2005. Le taux d'accroissement naturel⁵ a fléchi de façon spectaculaire de 3% en 1966 à 1,12% en 2005. Pour la même année, le taux d'accroissement naturel en Algérie⁶ s'est situé à 1,69%.

Corrélativement, le taux de mortalité infantile en Tunisie est le plus faible parmi les pays du Maghreb. Il s'est situé, en 2006, à 23,84 enfants pour mille naissances vivantes (20,77 pour les filles et 26,7 pour les garçons) contre 52 enfants pour mille naissances vivantes en 1990⁷. Au Maroc⁸, ce taux est de 40 enfants pour mille naissances vivantes en

⁵ Le taux d'accroissement naturel est la différence des taux bruts de natalité et de mortalité.

⁶ PNUD (2006).

⁷ Banque mondiale (2006).

⁸ Direction de la Statistique (2007).

2004 (37 pour les filles et 51 pour les garçons) alors que pour l'Algérie il est de 30,4 enfants pour mille naissances vivantes en 2005⁹ (28,2 pour les filles et 32,4 pour les garçons).

Ces évolutions ont engendré une maîtrise progressive du taux de fécondité qui tend à se stabiliser autour de 2 enfants par femme depuis 2002. Ceci, a pour conséquences la réduction des charges familiales pour la femme et des occasions plus importantes pour accéder au marché du travail. La Tunisie est donc beaucoup plus proche des pays développés pour lesquels le taux moyen est de 1,57 enfants par femme (1995-2000) que des pays en développement pour lesquels, le taux moyen est de 3,1 pour la même période¹⁰. Ainsi, la Tunisie connaît une croissance démographique maîtrisée accompagnée de progrès importants dans le domaine de la santé comme l'atteste l'augmentation continue de l'espérance de vie¹¹.

Le progrès de l'éducation

Le progrès en matière de scolarisation et de formation des femmes constitue un facteur important pouvant influencer fortement la participation de ces dernières à la vie professionnelle.

En Tunisie, le droit à l'école pour les filles et pour les garçons a été reconnu depuis l'indépendance. La loi n° 58.118 de novembre 1958 stipule dans son article 1 : « Permettre à tous les enfants des deux sexes...le développement de leur personnalité et leurs aptitudes naturelles ». Egalement, l'article 2 de cette loi précise que « l'accès à l'éducation et à l'instruction est ouvert à tous les enfants à partir de l'âge de 6 ans ».

La promulgation de la loi n° 91,65 du 29 juillet 1991 a notamment institué l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans. Cette loi vise à faciliter l'accès des jeunes à l'éducation et veille à l'égalité des chances entre les sexes. Dans ce contexte, l'article 1 de cette loi stipule « préparer les élèves à une vie qui ne laisse aucune forme de discrimination ou de ségrégation fondée sur le sexe, l'origine social, la race et la religion ». En outre, la loi d'orientation du 23 juillet 2002, relative à l'éducation et à l'enseignement scolaire, précise dans son article 1 que « l'éducation est une priorité nationale absolue et l'enseignement est un droit fondamental garanti à tous les tunisiens sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la couleur ou la religion. ».

Ce cadre institutionnel a permis le recul de l'analphabétisme et un progrès de l'éducation comme le montrent les tableaux 1 et 2.

Tableau 1. Taux d'analphabétisme par sexe (10 ans et plus)

							En %
	1966	1975	1984	1994	1999	2004	2007
Hommes	67,9	42,3	34,6	21,2	17,7	14,8	12,6
Femmes	82,4	67,9	58,1	42,3	36,3	31	28,5
Total	67,9	54,7	46,2	31,7	27	22,9	20,6

Source : Recensements et Enquêtes population- emploi, INS

Ce tableau montre que le taux d'analphabétisme est en baisse continue aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Le taux d'analphabétisme est de 12,6% en 2007 contre

⁹ PNUD (2006).

¹⁰ Notons à titre indicatif que, selon l'Institut National d'Etudes Démographiques (2003), le taux de fécondité dans le monde est estimé à 2,8 enfants par femmes.

¹¹ En 2006, l'espérance de vie à la naissance est de 73,9 ans pour l'ensemble de la population. Il est de 71,9 ans pour les hommes et 76 ans pour les femmes (INS, 2006).

34,6% en 1984 et 67,9% en 1966. Néanmoins, l'analphabétisme n'affecte pas la population de manière égale. Les données mettent en évidence des taux d'analphabétisme encore élevés chez les femmes. Ainsi, en dépit de la scolarisation croissante des filles, l'écart d'alphabétisation entre hommes et femmes demeure important et se redresse de manière lente.

Tableau 2. Structure de la population âgée de 10 ans et plus selon le niveau d'instruction par sexe

Niveau d'instruction	En %					
	Masculin		Féminin		Total	
	1994	2007	1994	2007	1994	2007
Analphabète	21,3	12,6	42,3	28,6	31,7	20,6
Primaire	44,7	38,3	35,6	31,6	40,2	35,0
Secondaire	28,9	38,6	19,6	31,0	24,3	34,8
Supérieur	5,1	10,5	2,5	8,8	3,8	9,6
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Recensement général population- habitat (2004) et Enquête nationale population- emploi (2007), INS

Le niveau d'instruction des filles n'a cessé de s'améliorer. La proportion des femmes de niveau primaire s'est réduite de quatre points de pourcentage entre 1994 et 2007 en passant de 35,6% en 1994 à 31,6% en 2007. Le progrès en matière de scolarité des femmes est essentiellement enregistré pour les niveaux secondaire et supérieur. Pour ces deux niveaux, la proportion des femmes a évolué à un rythme plus important que celui des hommes.

Ainsi, l'effectif des femmes ayant le niveau d'étude secondaire a été multiplié par deux durant la période 1994- 2007, soit 1335800 femmes en 2007 contre 613500 femmes en 1994. En outre, et pour la même période, l'effectif des femmes ayant le niveau d'étude supérieur a été multiplié par quatre, soit 378900 femmes en 2007 contre seulement 83700 femmes en 1994¹². Dans l'enseignement supérieur, le nombre des étudiantes a dépassé celui des étudiants depuis l'année universitaire 2000- 2001. La part des filles a atteint 59% pour l'année universitaire 2006-2007¹³.

Le cadre de vie

La femme en Tunisie a bénéficié des programmes spécifiques de santé (Banque Mondiale, 2004). En ce sens, l'espérance différentielle de vie entre les hommes et les femmes est passée d'une année en 1956 au profit des femmes à plus que quatre ans en 2006.

En outre, les performances réalisées par la Tunisie en matière de croissance économique ont permis à la population et aux femmes d'accéder à un meilleur cadre de vie. L'introduction de la cuisinière, du réfrigérateur, de la machine à laver et de divers autres équipements électroménagers ont permis aux femmes qui en disposent d'augmenter leur productivité domestique et d'économiser du temps. Ainsi, la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle s'en trouve facilitée puisque le temps gagné sur les activités domestiques peut être consacré aux activités marchandes (Zouari, 2002).

De même, toutes les femmes travailleuses ont droit à un congé de maternité rémunéré. Les règles varient entre le secteur public et le secteur privé. Dans la fonction publique, le congé est de deux mois à plein traitement cumulable avec le congé annuel. Dans le secteur

¹² RGPH (2004) et Enquête nationale sur l'emploi (2007).

¹³ Le budget économique (2008).

para public et privé, ce congé est de 30 jours à 2/3 du salaire, il peut être renouvelé chaque fois de 15 jours sur production de certificats médicaux pour une période totale ne dépassant pas 12 semaines.

Cependant, l'insuffisance des institutions et des infrastructures de garde d'enfants constitue une contrainte majeure à l'activité des femmes. En effet, la présence des institutions qui assurent la garde et le bon encadrement des enfants en bas âge en l'absence de leurs mères encouragent ces dernières à participer de plus en plus à l'activité marchande. Par ailleurs, la faiblesse du taux d'activité des femmes peut trouver origine dans l'insuffisance des infrastructures d'assistance mises à la disposition des mères (crèches¹⁴, jardins d'enfants et préscolaire¹⁵).

ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE : LES ECARTS H/F PERSISTENT

Ayant identifié les principaux facteurs expliquant l'arrivée des femmes sur le marché du travail tunisien, l'objectif du développement qui suit est de montrer que les écarts entre les hommes et les femmes persistent encore malgré un environnement économique et institutionnel propice. Les disparités entre les deux sexes concernent le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage.

Le taux d'activité

Depuis 1975, le comportement des femmes sur le marché du travail a évolué. Leur taux d'activité a progressé sans atteindre celui des hommes : ce taux passe de 18,9% en 1975 à 24,2% en 2004. Il est de 25,3% en 2007. Cependant, une baisse du taux global d'activité a été enregistrée (45,8% en 2004 contre 50,2% en 1975). Ceci peut être expliqué par l'augmentation des effectifs scolarisés¹⁶ et la croissance des effectifs des retraités¹⁷.

Bien que les écarts d'activité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail aient diminué depuis les années quatre-vingt, en passant de 56,6 points de pourcentage en 1984 à 43,5 points de pourcentage en 2007, ils continuent à être supérieurs à ceux enregistrés dans les pays européens. Ces derniers, ont pu réduire l'écart d'activité en dessous de 20 points de pourcentage depuis l'année 2000 (10,9 points de pourcentage pour le Danemark et 25 points de pourcentage pour l'Espagne). Pour la France, cet écart s'est réduit à 10 points de pourcentage en 2005 contre 30 points de pourcentage en 1975¹⁸.

Tableau 3. Evolution du taux d'activité par sexe (15 ans et plus)

	En %							
	1975	1984	1994	1997	2004	2005	2006	2007
Ensemble	50,2	50,5	48,4	48,6	45,8	46,3	46,6	46,8
Masculin	81,1	78,6	73,8	73,4	67,8	68,6	68,5	68,8
Féminin	18,9	21,8	22,9	23,7	24,2	24,4	25	25,3
Ecart H/F	62,6	56,8	50,9	49,7	43,6	44,2	43,5	43,5

Source : Recensements généraux population- habitat (1984, 1994, 2004) et Enquête population- emploi (2007), INS

¹⁴ Selon le ministère des affaires de la femme, de la famille, de l'enfance et des personnes âgées, les crèches ne prennent en charge, en 2006, que 0,4% des enfants âgés de moins de 3 ans.

¹⁵ Selon le rapport national sur les conditions de l'enfance (2005), le taux de couverture par les écoles préscolaires (trois à cinq ans) est passé de 27,65% en 2003 à 31,35% en 2005.

¹⁶ Ils représentent 15,7% des 15 ans et plus en 2004 contre 11,4% en 1994.

¹⁷ Ils représentent 3,6% des 15 ans et plus en 2004 contre 2,6% en 1994.

¹⁸ Commission Européenne, 2007.

Le fait marquant de l'évolution du marché de travail tunisien durant les dernières décennies est que la progression du taux d'activité des femmes s'est accompagnée d'une régression du taux d'activité des hommes. Ce dernier est passé de 81,1% en 1975 à 67,8% en 2004 puis à 68,8% en 2007. Cette diminution est expliquée notamment par la rétention de plus en plus longue de l'enseignement supérieur qui mobilise une partie croissante de la main-d'œuvre masculine et réduit son taux de participation à l'activité productive.

Malgré un écart d'activité entre les deux sexes encore élevé, la Tunisie affiche l'écart le plus faible parmi les pays du Maghreb. En effet, selon la direction statistique du Maroc, le taux d'activité (15 ans et plus) est de 51,3% en 2006. Plus particulièrement, il est de 76,4% pour les hommes et seulement de 27,2% pour les femmes. L'écart d'activité entre les sexes est alors de 49,2 points de pourcentage au profit des hommes.

En Algérie¹⁹, le taux global d'activité est de 42,5% en 2006, soit 69,9% pour les hommes et seulement 14,8% pour les femmes. L'écart d'activité entre les sexes est alors le plus élevé parmi les pays du Maghreb et se situe à 55 points de pourcentage au profit des hommes.

Enfin, l'examen du taux d'activité selon la tranche d'âge prouve que la participation de la femme au marché du travail n'est pas toujours continue. La femme peut interrompre son travail marchand après le mariage ou la naissance du premier enfant. En effet, si pour les hommes, le taux d'activité atteint son maximum entre 34 et 54 ans, le taux d'activité des femmes a tendance à décroître à partir de 34 ans²⁰.

Le taux d'emploi

La participation de plus en plus importante des femmes à la vie professionnelle peut être saisie à travers le taux d'emploi. Un taux d'emploi faible des femmes reflète les difficultés d'insertion de ces dernières sur le marché du travail.

En 2007, la population active occupée²¹, âgée de 15 ans et plus, a atteint 3085100 personnes dont 805800 femmes. Les femmes représentent donc 26,1% de la population totale employée contre 25,7% en 2004 et seulement 23% en 1994. Le taux d'emploi est de 40,2% en 2007 contre 39,9% en 2006²² et 39,2% en 2004.

Les résultats du recensement de la population- habitat de 2004 prouvent que le taux de croissance annuel moyen des actifs employés (15 ans et plus) pour la période 1994-2004 est à l'avantage des femmes (3,21%) comparativement aux hommes (1,74%).

¹⁹ Eurostat (2007).

²⁰ Il importe de remarquer que ce mouvement peut découler d'un effet de générations successives, les plus jeunes étant plus concernées par l'activité. Il peut aussi signifier que certaines femmes quittent leur emploi à partir de 35 ans pour s'occuper des activités domestiques.

²¹ La population occupée est constituée des individus des deux sexes âgés de 15 ans et plus et qui ont travaillé au moins un jour, ne serait-ce qu'une heure, durant les sept jours qui précèdent la date de l'enquête, des militaires du contingent (sous les drapeaux) et des personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine pour des raisons de congé de repos ou de maladie ou d'intempéries notamment pour les personnes s'adonnant à des activités agricoles ou pour des raisons d'arrêt momentané du travail (Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, INS, 2007).

²² Eurostat (2007).

Tableau 4. Evolution du taux d'emploi par genre (15 ans et plus)

	En %				
	1984	1994	1999	2004	2007
Ensemble	42,2	40,55	40,4	39,27	40,19
Femmes	18,58	18,76	19,72	20,5	20,78
Hommes	65,36	62,2	61,05	58,8	60,0
Ecart H/F	46,78	43,43	41,33	38,31	39,22

Source : nos calculs à partir des publications de l'INS

On remarque que le taux d'emploi en Tunisie a évolué de façon lente. Il demeure très faible et reflète l'incapacité du système productif à absorber les nouveaux entrants au marché d'emploi. En outre, le taux d'emploi demeure en deçà de celui des pays concurrents. En Turquie, le taux d'emploi total est de 46,1% en 2004 contre 39,27% en Tunisie. Depuis les années quatre vingt- dix, ce taux est maintenu autour de 65% dans l'ensemble des pays de l'OCDE. En 2004, ce taux est de 73,5% au Suède, 62,4% en France, 62% en Espagne et 67,8% au Portugal²³.

Le taux d'emploi est régi par les déterminants du taux d'activité. Il évolue dans le même sens. On observe une tendance à la hausse du taux d'emploi des femmes et une tendance à la baisse du taux d'emploi des hommes si bien que l'écart en faveur des hommes, bien que encore important, a sensiblement diminué. Son niveau le plus faible (38 points) observé en 2004, est approximativement du même ordre que celui observé dans les pays de l'OCDE du Sud (Turquie, Grèce, Espagne) mais il reste largement supérieur à celui en vigueur dans les pays de l'OCDE du Nord (Suède, Islande, Finlande) qui ont pratiquement réalisé la parité dans l'emploi (Tableau 5).

Tableau 5. Taux d'emploi par sexe (en %) et écarts entre hommes et femmes (15ans et Plus) pour certains pays de l'OCDE et la Tunisie, année 2004

	Hommes	Femmes	Ecart H/F
Suède	75,0	71,8	3,2
Finlande	68,8	65,5	3,3
Islande	86,2	79,4	6,7
Turquie	67,9	24,3	43,6
Grèce	74,0	45,5	28,5
Espagne	74,9	49,0	26
Tunisie	58,8	20,5	38,3

Source : données de l'OCDE, 2005 ; pour la Tunisie : nos calcul à partir des données du Recensement général population- habitat, 2004

Dans la région Maghreb, les écarts d'emploi étaient au milieu des années quatre-vingt de près de 60 points de pourcentage en Algérie et légèrement en dessous de 50 points de pourcentage au Maroc et en Tunisie²⁴. Une tendance à la baisse a été réalisée vers la fin des années quatre vingt- dix surtout pour la Tunisie et dans une moindre mesure pour le Maroc. En 2004, le taux d'emploi au Maroc²⁵ est de 46,3%, soit 69% pour les hommes et 24,6% pour les femmes. L'écart d'emploi est de 44,4 points de pourcentage au profit des hommes contre

²³ Données de l'OCDE (2005).

²⁴ In Zouari S. et al. [2003], *Marché du travail et genre Maghreb- Europe*, Actes du Colloque international de Rabat, 11 et 12 avril 2003.

²⁵ Direction de la statistique (2007).

38 points de pourcentage pour la Tunisie. Enfin, l'Algérie²⁶ enregistre l'écart d'emploi par sexe le plus élevé. Le taux d'emploi en 2006, est de 37,2% pour les deux sexes. Il est de 61,6% pour les hommes et seulement 12,7% pour les femmes, soit un écart d'emploi de 48,9 points de pourcentage au profit des premiers.

Ainsi, le taux d'emploi demeure faible dans la région du Maghreb et l'écart d'emploi entre les sexes est encore préoccupant. Cette caractéristique reflète les difficultés d'insertion qu'éprouve la main-d'œuvre maghrébine sur le marché du travail malgré les progrès réalisés en matière d'éducation²⁷.

Le taux de chômage

L'amélioration du profil éducatif des femmes a modifié leur comportement sur le marché du travail : réduction du taux de fécondité, recul de l'âge de mariage, et par voie de conséquence l'augmentation du taux d'activité féminin. Cependant, cette évolution s'est soldée par un taux de chômage féminin élevé et supérieur à celui masculin justifiant les difficultés qu'éprouvent les femmes pour s'insérer dans le marché du travail.

Depuis les années 60, le taux de chômage²⁸ en Tunisie n'a pas connu d'aggravations particulières ni d'améliorations sensibles. Il s'est situé toujours dans la fourchette de 13% à 16%. Le taux de chômage des femmes constitue l'indicateur révélateur des difficultés d'insertion de ces dernières sur le marché du travail. Il connaît des changements de structure et concerne de plus en plus une main-d'œuvre jeune et instruite. Cela semble conforter l'idée selon laquelle les jeunes sont plus vulnérables en raison de leur manque d'expérience professionnelle.

Tableau 6. Evolution du taux de chômage par sexe (15 ans et plus)

	En %								
	1966	1975	1980	1984	1989	1994	1999	2004	2007
Ensemble	13,4	12,9	11,1	13,2	15,3	15,6	15,8	13,9	14,1
Hommes	13,5	13,4	12,6	13,7	13,9	15,0	15,6	12,9	12,8
Femmes	11,8	10,6	5,1	11,0	20,9	17,2	16,3	16,7	17,8

Source : INS, publications diverses

On remarque que le taux du chômage féminin était plus faible que le taux masculin jusqu'à 1984. L'explication que nous pouvons avancer est qu'à partir d'avril 1972 une loi portant sur la création d'industries exportatrices est promulguée. Ce type d'industries est relatif aux branches textiles, tapis, cuir... et occupe surtout un grand nombre de la population féminine.

A partir de 1989, on observe un renversement de tendance tel que le chômage féminin dépasse le chômage masculin. Cette nouvelle tendance est la conséquence du programme d'ajustement structurel mis en place depuis 1986. En effet, les restructurations qui en ont découlées et la rigueur budgétaire qui a accompagné le programme d'ajustement structurel ont particulièrement pénalisé les femmes. L'écart du chômage semble être d'autant plus important que la croissance économique se ralentit. Les emplois des femmes semblent plus vulnérables et plus sensibles à la conjoncture économique (Zouari, 2002). Par ailleurs, les femmes sont

²⁶ Eurostat (2007).

²⁷ La faiblesse du taux d'emploi dans cette région peut être expliquée par la pression exercée par la population en âge actif (15- 59 ans). En 2007, cette catégorie constitue 66,2% de la population totale tunisienne.

²⁸ Le taux de chômage est le rapport du nombre de chômeurs âgés de 15 ans et plus au nombre d'actifs de même groupe d'âge (INS, 2006).

globalement plus touchées que les hommes par le chômage en raison d'une prédominance plus marquée des jeunes dans la population active féminine. Or, les jeunes sont plus touchés par le chômage²⁹ et parmi les jeunes, les femmes le sont davantage.

S'agissant des pays du Maghreb, le taux de chômage le plus faible est enregistré au Maroc. Dans ce pays le taux de chômage est de 9,7% en 2007³⁰. Contrairement aux deux autres pays de région du Maghreb, le Maroc est parvenu à la parité en termes de taux de chômage par sexe (9,7% pour les deux sexes). Pour l'Algérie³¹, comme pour la Tunisie, le taux de chômage des femmes excède celui des hommes. Au niveau global, le taux de chômage en Algérie est 15,3% en 2005. Il est de 14,9% pour les hommes et 17,5% pour les femmes.

La structure de la population en chômage selon le niveau d'éducation a connu un changement marqué notamment par l'augmentation de la part des chômeurs ayant au moins un niveau d'éducation secondaire. En 2004, cette catégorie représente 46,3% du nombre total des chômeurs contre seulement 27,8% en 1994. Par ailleurs, la proportion des chômeurs analphabètes a baissé de façon considérable en passant de 24,4% en 1994 à 12,1% en 2004. La part des chômeurs ayant un niveau d'étude supérieur a évolué vers la hausse pour se situer à 9,4% en 2004 contre 1,6% en 1994³².

Le tableau suivant retrace l'évolution du taux de chômage selon le niveau d'étude.

Tableau 7. Taux de chômage par niveau d'instruction (15 ans et plus)

	En %		
	1994	2001	2007
Analphabète	12,7	10,2	5,9
Primaire	17,9	16,3	13,5
Secondaire	16,5	17,4	15,4
Supérieur	8,7	11,5	19,0
Total	15,8	14,9	14,1

Source : Recensement général population- habitat (1994) et Enquête nationale sur l'emploi (2001, 2007)

On observe que les progrès en matière d'éducation se sont accompagnés par des saturations progressives des segments du marché du travail définis par référence au niveau d'éducation de la population. En 1994, le taux de chômage le plus élevé (17,9%) est observé pour le niveau primaire. En 2001, il est observé au niveau secondaire (17,4%) et en 2007, au niveau supérieur (19%). Tout se passe comme si l'investissement en éducation ne permet plus d'avoir une employabilité plus élevée.

Le taux de chômage de la population active ayant le niveau d'étude supérieur est en hausse considérable et touche principalement les femmes. En 2003, le taux de chômage des femmes ayant un niveau d'étude supérieur se situe à 17,3%. Chez les hommes, cette part est de 10,5% (PNUD, 2003).

La stratégie d'investir en éducation pour augmenter les chances d'emploi semble aussi moins porteuse pour les femmes alors même qu'elles sont plus nombreuses à l'adopter. Les difficultés observées sont plus caractéristiques des primo- demandeurs d'emploi (Tableau 8).

²⁹ Selon l'enquête nationale population- emploi (INS, 2007), parmi le nombre total des chômeurs, 57,1% sont des jeunes âgés entre 20 et 29 ans.

³⁰ Direction de la statistique du Maroc (2007).

³¹ PNUD (2006).

³² RGPH, 2004.

Tableau 8. Poids des primo- demandeurs d'emploi dans le chômage³³
En %

	1984	1994	1999	2007
Hommes	13,8	12,5	24,1	35,4
Femmes	20,7	26,5	42,0	66,3
Ensemble	15,1	16,2	28,7	46

Source : Recensement général population- habitat (1994) et Enquête population- emploi (2007), INS

Le chômage des primo- demandeurs d'emploi a évolué essentiellement, sous l'effet de la pression exercée par les primo- demandeurs d'emploi de sexe féminin dont la proportion a évolué à un rythme plus élevé que celle des hommes. Cette proportion a plus que doublé en quinze ans, en passant de 20,7% en 1984 à 42% en 1999. Plus récemment, cette part atteint 66,3% en 2007. L'évolution rapide de cette catégorie de chômage parmi les femmes trouve explication dans la féminisation de l'enseignement supérieur puisque l'effectif des filles a dépassé celui des garçons depuis l'année universitaire 2001- 2002. La part des hommes parmi les primo- demandeurs d'emploi évolue à un rythme moins important. Elle est de 35,4% en 2007 contre 24,1% en 1999 et 13,8%. Ainsi, le chômage des femmes est davantage un chômage d'insertion.

MESURE DE LA DISCRIMINATION SALARIALE PAR GENRE

En termes de rémunération, les femmes sont moins payées que les hommes. Les statistiques relatives aux enquêtes-emplois de 1980 et 1999 montrent que l'écart de salaire au profit des hommes s'est aggravé en passant de 11,2% en 1980 à 15,3% en 1999 (Zouari, 2002). Dans quelle mesure cet écart de salaire reflète-il une discrimination à l'encontre des femmes ?

Pour répondre à cette question, nous décrirons en premier lieu la source de données et les caractéristiques moyennes de l'échantillon utilisé. En second lieu, nous exposerons la méthode empirique adoptée afin de mesurer la discrimination salariale par genre. Enfin, seront présentés les résultats et les interprétations correspondantes.

Données

Les données statistiques utilisées sont issues de l'enquête population- emploi menée par l'Institut National de la Statistique en 1999. Elle s'inscrivait dans le cadre des travaux préparatoires au dixième plan de développement économique et social (2002- 2006), visait à fournir les statistiques nécessaires sur la population tunisienne qui permettent de dégager les différents indicateurs démographiques et socio-économiques.

Cette enquête menée auprès des ménages, recouvre tout le territoire national et toutes les catégories d'actifs. L'échantillon dont on dispose comprend 5976 salariés dont 1441 femmes. Il renseigne sur diverses caractéristiques individuelles : l'âge, le sexe, le niveau éducatif, l'état matrimonial, le milieu, le rythme du travail, le nombre de jours travaillés par mois. Il offre aussi l'information sur le dernier salaire perçu, la période associée à ce salaire ainsi que les modalités de rémunération.

Les caractéristiques de l'échantillon sont résumées dans le tableau suivant.

³³ Ce ratio est mesuré comme le rapport entre le nombre de primo- demandeurs d'emploi pour chaque sexe et le nombre total de chômeurs.

Tableau 9. Caractéristiques de l'échantillon utilisé

Variables	Total		Hommes		Femmes	
	N	%	N	%	N	%
Niveau d'étude						
Analphabète	782	13,1	630	13,9	152	10,5
Primaire	2352	39,4	1855	40,9	497	34,5
Secondaire	2148	35,9	1580	34,8	568	39,3
Supérieur	694	11,6	470	10,4	224	15,5
Etat matrimonial						
Célibataire	2235	37,4	1484	32,7	751	52,1
Marié	3647	61,0	3023	66,7	624	43,3
Voef et divorcé	94	1,6	28	0,6	66	4,6
Milieu						
Urbain	4324	72,4	3080	67,9	1244	86,3
Rural	1652	27,6	1455	32,1	197	13,7
CSP						
Cadres supérieurs	169	2,8	154	3,4	15	1,0
Professions intellectuelles et scientifiques	362	6,1	256	5,6	106	7,4
Professions intermédiaires	718	12,0	472	10,4	246	17,1
Employés administratifs	538	9,0	328	7,2	210	14,6
Personnels de services et vendeurs	660	11,0	577	12,7	83	5,8
Agriculteurs et ouvriers qualifiés	176	2,9	166	3,7	10	0,7
Artisans et ouvriers des métiers	735	12,3	668	14,7	67	4,6
Conducteurs ouvriers de l'assemblage	902	15,1	469	10,4	433	30,0
Ouvriers et employés non qualifiés	1716	28,8	1445	31,9	271	18,8
Secteurs d'activité						
Agriculture, forêt et pêche	542	9,1	505	11,1	37	2,6
Industries extractives	66	1,1	64	1,4	2	0,1
Industries manufacturières	1347	22,5	694	15,3	653	45,3
Electricité eau et gaz	71	1,2	66	1,5	5	0,3
Construction, BT publiques	872	14,6	853	18,8	19	1,3
Commerce et réparation	414	6,9	352	7,8	62	4,3
Transport et télécommunication	257	4,3	237	5,2	20	1,4
Tourisme	290	4,9	254	5,6	36	2,5
Activités financières	87	1,5	61	1,3	26	1,8
Administration publique	1734	29,0	1263	27,9	471	32,7
Services domestiques	75	1,3	6	0,1	69	4,8
Services sociaux	144	2,4	125	2,8	19	1,3
Autres services	77	1,3	55	1,2	22	1,5
Rythme de travail						
Permanent	5266	88,1	3876	85,5	1390	96,5
Conjoncturel et saisonnier	710	11,9	659	14,5	51	3,5
Mode de paiement						
Mensuel	4913	82,2	3531	77,9	1382	95,9
Hebdomadaire	213	3,6	207	4,6	6	0,4
Journalier	756	12,6	714	15,7	42	2,9
Forfaitaire	94	1,6	83	1,8	11	0,8
Valeurs moyennes	Ensemble		Hommes		Femmes	
Salaire mensuel moyen, en dinars	262,55		271,23		235,23	
Nombre moyen d'années de scolarité	8,13		7,88		8,92	
Âge moyen	35,81		37,46		30,63	
Expérience moyenne	26,11		27,78		15,69	

D'après ce tableau, on remarque que bien que les femmes soient dotées d'un niveau d'instruction plus élevé que celui des hommes, ces derniers obtiennent en moyenne des salaires sensiblement plus élevés. Les femmes sont relativement plus représentées que les hommes parmi les salariés ayant les niveaux d'étude secondaire et supérieure. Cependant, les femmes ont un nombre moyen d'années d'expérience plus faible que celui des hommes. Les femmes actives étant en moyenne plus jeunes que les hommes actifs. Leur âge moyen est de 30,6 ans contre 37,4 ans pour les hommes. Elles sont plus souvent célibataires. En effet, plus de la moitié des femmes salariées sont célibataires (52%) alors que 67% des hommes employés sont mariés.

Du point de vue des emplois occupés, 45% des femmes sont employées dans les industries manufacturières et 33% dans les administrations publiques. Ces taux s'élèvent respectivement à 15% et 28% pour les hommes.

Les femmes travaillent principalement comme conducteurs et ouvrières de l'assemblage (30%), ouvrières et employées non qualifiées (19%), professions intermédiaires (17%) et employés administratifs (14,6%). Les hommes travaillent principalement comme ouvriers et employés non qualifiés (32%), artisans et ouvriers des métiers (15%) et personnels de service et vendeurs (13%).

L'emploi des femmes est favorisé dans les villes. Ainsi, 86% des femmes de l'échantillon travaillent en milieu urbain. Le taux correspondant pour les hommes est de 68%. Il s'écarte peu du taux d'urbanisation en Tunisie, soit 62,4% en 1999.

Enfin, s'agissant du rythme de travail, les femmes plus que les hommes occupent des emplois permanents et reçoivent en conséquence des rémunérations mensuelles. La surreprésentation des femmes parmi ceux qui travaillent à titre permanent proviendrait d'un biais de sélection tel que les femmes les plus éduquées seraient plus actives et seraient plus à même d'avoir des emplois permanents.

Méthode

La méthode empirique qui sera adoptée est inspirée des travaux d'Oaxaca (1973) et Blinder (1973). La procédure retenue est celle d'Oaxaca et Ransom (1994) qui présente l'avantage supplémentaire de décomposer l'écart des salaires moyens (exprimés en logarithme) en trois parties : un écart des caractéristiques individuelles, un avantage masculin et un désavantage féminin. Les deux dernières parties composent la discrimination salariale par genre. Cette approche vient alors conforter l'idée selon laquelle la discrimination ne correspond pas uniquement à un traitement négatif envers un certain nombre d'individus appartenant à un groupe minoritaire mais également à un comportement de népotisme envers les membres du groupe majoritaire.

L'équation de référence est celle de Mincer :

$$W_i = \beta X_i + U_i$$

où W est le salaire en logarithme, X est le vecteur des caractéristiques individuelles, β est le vecteur des rendements associés à ces caractéristiques et U est le terme d'erreur.

Après avoir estimé cette équation par MCO pour chaque sexe, l'écart de salaire estimé sera :

$$\overline{W_h} - \overline{W_f} = \hat{\beta}_h \overline{X_h} - \hat{\beta}_f \overline{X_f} = \overline{X_f} (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}_h (\overline{X_h} - \overline{X_f})$$

où $\overline{W}$ représente la moyenne des salaires estimés, les indices h et f correspondent aux hommes et aux femmes, les $\overline{X}$ représentent les moyennes des caractéristiques individuelles et les $\hat{\beta}$ correspondent aux rendements estimés de ces caractéristiques.

Cette décomposition visualise une première partie qui représente l'écart des rendements des caractéristiques personnelles pondéré par la moyenne des caractéristiques féminines : c'est la part inexpliquée, et une seconde partie qui représente l'écart des caractéristiques individuelles pondéré par les rendements masculins : c'est la part expliquée.

Pour toute méthode de décomposition se pose le problème de choix de la structure de salaire non discriminante. Nous nous référons à la méthode d'Oaxaca et Ransom (1994) qui proposent comme norme non discriminante les rendements estimés d'une équation de gains pour l'ensemble de la population (hommes et femmes). Cette méthode présente l'avantage de ne pas borner la décomposition par la structure de salaire de l'un ou de l'autre groupe (Meurs et Ponthieux, 2006).

Tenant compte de cette norme, la décomposition de salaire devient :

$$\overline{W}_h - \overline{W}_f = \overline{X}_h (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}^*) + \overline{X}_f (\hat{\beta}^* - \hat{\beta}_f) + \hat{\beta}^* (\overline{X}_h - \overline{X}_f)$$

où $\hat{\beta}^*$ est la norme non discriminante.

Cette décomposition fait ressortir trois termes : le premier correspond au gain de rendement (par rapport à la norme) pondéré par les caractéristiques masculines, c'est l'avantage masculin. Le second terme exprime la perte de rendement due au fait d'être féminin, c'est le désavantage féminin. Ces deux termes constituent la part inexpliquée liée à la discrimination salariale par genre. Le troisième terme représente l'écart de rémunération lié aux caractéristiques personnelles.

Résultats et interprétations

L'écart salarial peut être associé à de multiples facteurs comme les dotations en capital humain propres aux hommes et aux femmes, les caractéristiques de l'emploi occupé, le secteur d'activité, la profession occupée, le rythme de travail, etc. Par ailleurs, l'équation de salaire à utiliser dans la décomposition va comprendre, outre les variables relatives au capital humain (Mincer, 1974), le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle, l'état matrimonial, le rythme de travail et le milieu de travail. Pour les trois dernières variables, les modalités de référence sont respectivement la situation autre que marié, le rythme de travail autre que permanent et le milieu rural.

La spécification de la fonction de gain utilisée dans la décomposition de l'écart salarial se présente comme suit :

$$\ln Y_i = \alpha_1 + \alpha_2 \text{Scol}_i + \alpha_3 \text{Exp}_i + \alpha_4 \text{Exp}_i^2 + \alpha_5 \text{Sect} + \alpha_6 \text{CSP} + \alpha_7 \text{Em} + \alpha_8 \text{Rt} + \alpha_9 \text{Ml} + \varepsilon_i$$

où $\ln Y$ est le logarithme népérien du salaire mensuel de l'individu i ; Scol est sa scolarité de mesurée en nombre d'années d'éducation formelle ; Exp étant l'expérience professionnelle approximée par la différence entre l'âge de l'individu, son âge préscolaire et la durée de sa scolarité. Exp^2 désigne l'expérience au carré. Cette variable est introduite pour savoir l'allure de la contribution marginale d'une année d'expérience. Le profil de gain augmente à un taux décroissant avec l'allongement de l'expérience ; un signe négatif pour le coefficient α_4 est donc escompté ce qui prouve la concavité de la fonction de gain. Sect est le secteur d'activité, CSP est la catégorie socioprofessionnelle, Em est l'état matrimonial de l'individu i , Rt étant le

rythme de travail et MI est le milieu du travail. Les α_i sont les coefficients estimés relatifs aux variables utilisées ; α_1 est le salaire autonome, c'est-à-dire indépendant de l'investissement en capital humain et ε_i est le terme résiduel.

Tenant compte de ces différentes variables dans l'estimation des fonctions de gains³⁴, la méthode de décomposition a aboutit aux résultats suivants :

Tableau 10. Décomposition de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

			Ensemble		Temps complet	
			Valeurs	Poids (en %)	Valeur	Poids (en %)
Avantage masculin	$\overline{X_m}(\hat{\beta}_m - \beta_{norm})$	(1)	0,024	13,3	0,03	15,0
Désavantage féminin	$\overline{X_f}(\hat{\beta}_{norm} - \hat{\beta}_f)$	(2)	0,097	53,9	0,09	45,0
Part inexpliquée	(1) + (2)		0,121	67,2	0,12	60,0
Part expliquée	$\hat{\beta}_{norm}(\overline{X_m} - \overline{X_f})$	(3)	0,059	32,8	0,08	40,0
Ecart salarial total	(1) + (2) + (3)		0,18	100	0,2	100

En considérant l'échantillon de l'étude, l'écart de salaire estimé entre les hommes et les femmes est de 0,18. Cet écart provient d'une discrimination salariale par genre de l'ordre de 0,12, soit une contribution relative de 67%. L'écart de salaire expliqué par les caractéristiques individuelles est de 0,06, soit une contribution relative de 32,8%. Plus précisément, la discrimination salariale par genre provient d'un favoritisme à l'égard des hommes de l'ordre de 13% mais surtout d'un désavantage à l'égard de l'emploi féminin de 54%. Ce résultat démontre que la discrimination salariale entre les hommes et les femmes est en grande partie le reflet d'une dévalorisation des caractéristiques féminines. En effet, le désavantage féminin explique à lui seul plus que les trois quart de l'écart non expliqué, soit 80%.

En outre, lorsqu'on restreint l'analyse aux seuls travailleurs à temps plein, l'écart de salaire estimé augmente en passant de 0,18 à 0,2 alors que la part de l'écart de salaire associée à la discrimination s'est stabilisée autour de 0,12. Seulement, la pénalisation salariale à l'égard des femmes s'est relativement réduite passant de 54% à 45%. Cette composante de l'écart salarial demeure trop élevée dans la mesure où elle représente encore 75% de l'écart non expliqué.

Afin de minimiser les effets de structure par âge qui affectent les comparaisons entre les deux populations masculine et féminine, nous avons restreint l'analyse aux seuls travailleurs âgés de moins de 35 ans³⁵ ce qui correspond à 70,6% des femmes et 43,3% des hommes. L'objectif est de saisir l'ampleur de la discrimination salariale par genre au début de carrière. Notre choix n'est pas arbitraire, il se justifie parce que l'on observe que les écarts de salaires sont les plus élevés pour la population âgée de moins 35 ans. En outre, les salaires des femmes tendent à rattraper ceux des hommes à partir de l'âge de 35 ans. Ceci prouve que la discrimination s'opère au début de carrière.

³⁴ L'équation ci-dessus sera estimée par la méthode des moindres carrés ordinaires, respectivement pour l'échantillon total, les hommes et les femmes.

³⁵ La population âgée de moins de 35 ans est 2981 individus dont 1964 (65,9%) sont des hommes et 1017 (34,1%) sont des femmes.

Le tableau suivant résume la décomposition de l'écart de salaire pour la population considérée :

Tableau 11. Décomposition de l'écart salarial pour la population âgée de moins 35 ans

		Valeurs	Poids (en %)
Avantage masculin	$\overline{X_m}(\hat{\beta}_m - \beta_{norm})$ (1)	0,043	21,5
Désavantage féminin	$\overline{X_f}(\hat{\beta}_{norm} - \hat{\beta}_f)$ (2)	0,079	39,5
Part inexpliquée	(1) + (2)	0,122	61,0
Part expliquée	$\hat{\beta}_{norm}(\overline{X_m} - \overline{X_f})$ (3)	0,078	39,0
Ecart salarial total	(1) + (2) + (3)	0,2	100

On remarque, qu'au début de carrière, l'écart de salaire estimé est de 0,2 au profit des hommes. L'écart expliqué par les caractéristiques individuelles est de 39%. La part associée à la discrimination est de 61,5%. Celle-ci provient d'un désavantage féminin de l'ordre de 39,5% et d'un avantage masculin de 21,5%. La pénalisation salariale à l'encontre des femmes (soit 39,5%) constitue près de 65% de l'écart non expliqué.

En résumé, la décomposition de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes met en exergue un écart salarial estimé qui varie entre 0,18 et 0,2 selon la population considérée. La part associée à la discrimination est de 67,6%, 60% et 62% respectivement pour l'échantillon total, les travailleurs permanents et les travailleurs âgés de moins de 35 ans. Cet écart inexpliqué est préoccupant puisqu'il provient dans l'essentiel d'une dévalorisation des caractéristiques féminines.

INEGALITES D'ACCES A L'EMPLOI

Jusqu'à maintenant, la discrimination par sexe a été traitée sous sa forme la plus restrictive, c'est-à-dire « à travail égal, salaire inégal ». La méthode de décomposition exposée jusqu'à présent suppose que la structure, par sexe, des catégories socioprofessionnelles comme donnée. Or les disparités de salaires peuvent provenir aussi d'une ségrégation par sexe des emplois, surtout lorsque la main-d'œuvre féminine est reléguée dans un nombre limité d'emplois moins rémunérés sur le marché du travail. Ainsi, la ségrégation des emplois entre des activités dites « masculines » et des activités dites « féminines » est souvent considérée comme une source d'inégalité de salaire entre les sexes et donc un élément essentiel de discrimination sur le marché du travail (Oaxaca et Ransom, 2005).

Pour tenir compte des inégalités d'accès aux emplois, nous utilisons la démarche de Brown, Moon et Zoloth (1980) qui intègre l'impact de la ségrégation des emplois par sexe dans la décomposition de l'écart de salaire moyen. L'aspect novateur de cette méthode est d'utiliser la structure masculine des emplois et les rémunérations associées comme une norme pour prédire la structure hypothétique des emplois féminins et leur niveau moyen de salaires s'il n'y avait pas d'inégalités d'accès à l'emploi. A cet égard, un modèle *logit multinomial* sera estimé afin de modéliser les choix occupationnels des hommes et des femmes.

Nouvelle méthode de décomposition

L'approche de Brown, Moon et Zoloth (1980) utilise un modèle *logit multinomial* pour prédire la probabilité d'accès des femmes aux catégories d'emplois à partir d'un ensemble de caractéristiques individuelles puis elle simule la distribution des emplois des femmes si elles possédaient la même structure d'accès aux emplois que les hommes. Le

modèle *logit multinomial* est une généralisation du modèle *logit binaire* (0 ou 1). C'est un modèle de choix discret où la variable dépendante comprend plus que deux modalités. Il s'estime par la méthode du maximum de vraisemblance.

La variable à expliquer dans notre travail est la catégorie socioprofessionnelle répartie en *neuf modalités*. Les variables explicatives sont : l'âge, l'âge au carré, le nombre d'année de scolarité, le milieu, la situation maritale et le rythme de travail. A l'exception de l'âge et de la scolarité, toutes les autres variables sont dichotomiques. Le *milieu rural*, le *rythme de travail autre que permanent* et la situation autre que *marié* sont les modalités de référence respectivement pour les variables, milieu, le rythme de travail et situation maritale.

Tenant compte du fait que les disparités de salaires par sexe peuvent refléter une ségrégation professionnelle des emplois, les décompositions proposées sont les suivantes :

$$\begin{aligned}\bar{w}^h - \bar{w}^f &= \sum_j a_j^f \hat{\beta}_j^* (\bar{X}^h - \bar{X}_j^f) \\ &+ \sum_i a_j^f \bar{X}_j^f (\hat{\beta}_j^h - \hat{\beta}_j^*) + \sum_i a_j^f \bar{X}_j^f (\hat{\beta}_j^* - \hat{\beta}_j^f) \\ &+ \sum_j \bar{w}_j^h (a_j^h - \hat{a}_j^f) + \sum_j \bar{w}_j^h (\hat{a}_j^f - a_j^f)\end{aligned}\quad (1)$$

ou bien

$$\begin{aligned}\bar{w}^h - \bar{w}^f &= \sum_j a_j^h \hat{\beta}_j^* (\bar{X}^h - \bar{X}_j^f) \\ &+ \sum_i a_j^h \bar{X}_j^h (\hat{\beta}_j^h - \hat{\beta}_j^*) + \sum_i a_j^h \bar{X}_j^h (\hat{\beta}_j^* - \hat{\beta}_j^f) \\ &+ \sum_j \bar{w}_j^f (a_j^h - \hat{a}_j^f) + \sum_j \bar{w}_j^f (\hat{a}_j^f - a_j^f)\end{aligned}\quad (2)$$

où $\bar{w}$ est le salaire mensuel moyen estimé, les indices h et f représentent respectivement les hommes et les femmes. Les variables $\hat{\beta}_j^f$ et $\hat{\beta}_j^h$ représentent les coefficients estimés des équations de gains pour chaque sexe et pour chaque catégorie socioprofessionnelle considérée, $\hat{\beta}_j^*$ représente la norme non discriminante constituée par les rendements des caractéristiques individuelles dans chaque catégorie d'emploi (hommes et femmes confondus). Le vecteur X_j indique les variables indépendantes retenues pour la spécification de l'équation de salaire pour l'emploi j .

Les termes a_j^f et a_j^h indiquent respectivement la proportion des femmes et la proportion des hommes dans l'emploi de type j . Enfin, $\hat{a}_j^f$ représente la proportion estimée des femmes qui seraient dans la catégorie d'emploi j si elles faisaient face aux mêmes conditions d'allocations aux différents types d'emplois que les hommes. La proportion hypothétique des femmes, $\hat{a}_j^f$ est calculée à partir des coefficients estimés d'un *mlogit* d'affectation des hommes aux différentes catégories d'emplois retenues.

Les deux écritures (1) et (2) sont identiques³⁶. Elles diffèrent uniquement au niveau des pondérations proposées pour additionner les différentes composantes de l'écart de salaire moyen. Pour la première décomposition, les différences intra-catégories sont pondérées par la structure féminine des emplois alors que les différences inter-catégories sont pondérées par le

³⁶ La lecture des deux décompositions est empruntée de Meng et Meurs (2001).

niveau des salaires masculins. S'agissant de la deuxième décomposition, elle pondère les différences intra- catégories par la structure masculine des emplois alors que les différences inter- catégories sont pondérées par le niveau des salaires moyens des femmes.

Le premier terme du second membre des équations (1) ou (2) représente la part de l'écart de salaire moyen dû aux différences des caractéristiques individuelles : c'est la part expliquée. Les deux termes suivants correspondent à la différence de rendement des caractéristiques individuelles pour les catégories socioprofessionnelles considérées. Plus précisément, c'est l'écart salarial inexpliqué composé d'un avantage masculin et d'un désavantage féminin. L'addition de ces trois premiers termes constitue l'écart de salaire moyen dû aux différences de salaires à l'intérieur des catégories d'emplois : c'est l'écart intra-catégorie.

Les deux derniers termes forment l'écart inter- catégorie. Cette composante de l'écart de salaire moyen est constituée de deux parties. La première partie est due à la différence de structure des emplois résultant des différences des caractéristiques individuelles. La seconde partie représente l'écart de salaire dû aux différences de traitement, des hommes et des femmes, dans l'accès aux catégories d'emploi considérées.

Résultats et interprétations

Pour aboutir à la décomposition de salaire, nous avons suivi les étapes suivantes. Tout d'abord, nous avons estimé, par la méthode des MCO, les équations de salaires par sexe pour chaque catégorie d'emploi. Ensuite, un modèle *logit multinomial* a été estimé pour chaque population. Les coefficients estimés pour les hommes ont été utilisés pour calculer la proportion hypothétique des femmes dans chaque catégorie d'emploi, si ces dernières faisaient face aux mêmes conditions d'emploi que leurs homologues masculins. Enfin, nous avons procédé à la décomposition de l'écart de salaire mensuel moyen afin de distinguer les inégalités intra- catégories et les inégalités inter- catégories.

Le tableau suivant résume les probabilités observées des hommes et des femmes ainsi que les probabilités prédites des femmes à partir, aussi bien des caractéristiques masculines que des caractéristiques de l'ensemble de la population (hommes et femmes confondus).

Tableau 12. Structure observée et prédite des emplois (en%)

	Structure observée % dans genre		Structure prédite des femmes en %	
	Hommes	Femmes	A	B
Cadres supérieurs	3,4	1,0	3,3	2,6
Professions intellectuelles et scientifiques	5,6	7,4	7,0	7,5
Professions intermédiaires	10,4	17,1	10,3	12,7
Employés administratifs	7,2	14,6	7,4	9,6
Personnels de service et vendeurs	12,7	5,8	17,2	13,4
Artisans et ouvriers des métiers	14,7	4,6	16,1	12,2
Conducteurs et ouvriers de l'assemblage	10,3	30,0	14,5	18,5
Ouvriers et employés non qualifiés	31,9	18,8	21,5	21,4
Agriculteurs et ouvriers qualifiés	3,7	0,7	2,6	2,0
Total	100	100	100	100

A : Structure prédite des femmes à partir des coefficients masculins.

B : Structure prédite des femmes à partir des coefficients de l'ensemble.

Les deux proportions hypothétiques féminines sont très proches. Les variations par rapport aux valeurs observées sont plus prononcées lorsqu'il s'agit de prédire la proportion hypothétique des femmes à partir des coefficients masculins plutôt qu'à partir des coefficients de l'ensemble de la population. En outre, la structure hypothétique des femmes montre que si

ces dernières faisaient face aux mêmes conditions d'emploi que les hommes, il y aurait plus de femmes employées comme personnels de service et vendeurs, cadres supérieurs et artisans et ouvriers des métiers. Dans les mêmes conditions, un effectif relativement réduit des femmes serait employé dans les catégories : professions intermédiaires, employés administratifs et conducteurs et ouvriers de l'assemblage.

Quelles sont les origines des différences entre la distribution prédite des femmes parmi les emplois et la distribution observée? La réponse à cette interrogation nous amène à décomposer l'écart de salaire moyen entre les deux sexes.

Tableau 13. Décomposition de l'écart de salaire moyen : différentiel de salaire et inégalité d'accès

	Méthode 1		Méthode 2	
	Valeur	Poids en %	Valeur	Poids en %
Ecart estimé des log des salaires mensuels moyens	0,274	100	0,274	100
Ecart intra- catégorie	0,311	113,5	0,306	111,67
<i>Justifié</i>	0,156	56,93	0,153	55,83
<i>Avantage masculin</i>	0,1	36,49	0,087	31,75
<i>Désavantage féminin</i>	0,055	20,07	0,066	24,08
Ecart inter- catégorie	-0,037	-13,5	-0,032	-11,67
<i>Justifié</i>	0,011	4,01	0,04	14,6
<i>Non justifié</i>	-0,048	-17,51	-0,072	-26,27
Total justifié	0,167	60,95	0,193	70,43
Total non justifié	0,107	39,05	0,081	29,56

Méthode 1 : pondération de l'écart intra- catégorie par la structure féminine des emplois et pondération de la partie inter- catégorie par les salaires moyens masculins.

Méthode 2 : pondération de la partie intra- catégorie par la structure masculine des emplois et pondération de la partie inter- catégorie par les salaires moyens féminins.

On constate que plus de 60% de l'écart de salaire estimé correspond à une partie expliquée par les caractéristiques individuelles. En outre, cet écart provient en totalité d'un écart intra- catégorie (113,5% ou 111,6% selon la pondération adoptée). Cette composante intra- catégorie se répartie également entre une part expliquée (56,9%) et une discrimination salariale à l'égard des femmes (56,5%).

La composante inter- catégorie a une valeur négative (-13,5% ou -11,6%). De plus la partie non justifiée de l'écart inter- catégorie est négative. Ainsi, l'affectation dans l'emploi n'entraînerait pas un désavantage salarial supplémentaire pour les femmes. Ce résultat est compatible avec certains travaux effectués sur certains pays de l'OCDE : Hawke (1991)³⁷ pour le marché du travail australien et celui des Etats-Unis et Kidd et Shannon (1994) pour le marché canadien.

Par ailleurs, à l'intérieure d'une même catégorie d'emploi, les hommes sont plus rémunérés que les femmes. Cependant, ces dernières sont surreprésentées dans les occupations où le salaire moyen est le plus élevé alors que les hommes sont plutôt concentrés dans des emplois en moyenne moins payés. Ce constat, justifié par la négativité de l'écart inter- catégorie prouve que, toutes choses étant égales par ailleurs, la ségrégation des emplois est au profit des femmes.

³⁷ In Meng et Meurs (2001).

CONCLUSION

Il est nettement clair que l'évolution de l'activité de la femme sur le marché du travail tunisien ne s'est pas accompagnée par une égalité de salaire par rapport aux hommes. A caractéristiques économiques comparables (éducation, expérience..), les femmes sont encore victimes d'une discrimination salariale. Cette dernière est d'autant plus préoccupante qu'elle provient d'une dévalorisation des caractéristiques des femmes, synonyme d'une pénalisation salariale à leur encontre. Bien entendu, l'échantillon utilisé concerne uniquement les salariés ce qui nous empêche de corriger le biais de sélection pouvant affecter les estimations.

La méthode de décomposition, largement utilisée dans la littérature de la discrimination, laisse de côté le fait que cette dernière peut provenir des inégalités d'accès des travailleurs, à compétences identiques, aux différentes catégories d'emploi. Pour pallier à cette lacune nous avons eu recours à la méthode de Brown, Moon et Zoloth (1980). Les résultats montrent que l'affectation dans les emplois n'entraîne pas un désavantage supplémentaire pour les femmes puisque ces dernières sont surreprésentées parmi les emplois les plus rétribués. Ainsi, les législations anti-discrimination devront être orientées vers la promotion de l'égalité dans les professions plutôt qu'à promouvoir une répartition plus égale des sexes entre les différentes occupations (Miller, 1987).

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BANQUE MONDIALE [2004], « *Les femmes dans la sphère publique* », Genre et développement, 2004.
- BLINDER A. S. [1973], « Wage Discrimination : Reduced form and Structural Estimators », *The Journal of Human Resources*, Vol. 8, n°04 pp.436- 455.
- BROWN R.S, MOON M. et ZOLOTH B.S. [1980], « Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male/Female Earning Differentials », *The Journal of Human Resources*, Vol. 15, n°01, pp.3- 28.
- COMMISSION EUROPEENNE [2007], *Euro- Mediterranean statistics (Eurostat, 2007)*.
- DIRECTION STATISTIQUE DU MAROC [2007], « Activité, emploi et chômage en 2006 ».
- KIDD M. P. and SHANNON M. [1994], “An update and Extension of the Canadian Evidence of Gender Wage Differentials”, *Canadian Journal of Economics*, n°04, pp. 918- 938.
- KIDD M. P. and SHANNON M. [1996], “Does the level of Occupational Aggregation affect Estimates of the Gender Wage Gap?”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, n°02, pp. 317-329.
- MENG X. et MEURS D. [2001], « Différences de structure des emplois et écart salarial entre hommes et femmes en France », *Economie et Prévision*, n°148, 2001- 2, pp.113- 125.
- MEURS D. et PONTHEUX S. [2000], « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Economie et Statistique*, n°337-338, 2000, 7/8, pp.135- 158.
- MEURS D. et PONTHEUX S. [2006], « L'écart des salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser ? », *Economie et Statistique*, n° 398- 399.
- MILLER P. W. [1987], “The Wage Effect of the Occupational Segregation of Women in Britain”, *The Economic Journal*, Vol. 97, pp. 885- 896.
- MINISTERE de DEVELOPPEMENT ET DE LA COOPERATION INTERNATIONALE : *le budget économique (2005, 2006, 2007, 2008), 10^{ème} et 11^{ème} plan de développement*, Tunisie.
- MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES, « *Statistiques de l'emploi (2006) et (2007)* », Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, Tunisie.
- MINCER J. [1974], *Schooling, experience and wage growth*, Columbia University Press, New York.
- OAXACA R. [1973], « Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets », *International Economic Review*, Vol.14 (3), pp. 693- 709.

OAXACA R. et RANSOM M. [1994], « On Decomposition of Wage Differentials », *Journal of Econometrics*, Vol.61, pp. 5- 21.

OAXACA R. et RANSOM M. [2005], « Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay », *Industrial and labor Relations Review*, Vol.58, n°2, pp.219- 237.

PNUD [2001], « *Le rapport national sur le développement humain en Tunisie* ».

PNUD [2003], « *La dimension genre dans la libéralisation économique de la Tunisie* ».

PNUD [2006], « *Rapport national sur le développement humain, Algérie (2006)* ».

ZOUARI S. [2002], *Les Femmes en Tunisie 2000*, Centre de recherches, d'études, de documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF)

ZOUARI S. et al. [2003], *Marché du travail et genre, Maghreb- Europe*, Actes du Colloque international de Rabat, avril 2003.