



HAL
open science

L'accès des femmes aux postes à responsabilité au sein de la Fonction publique et dans le secteur privé en Tunisie

Insaf Antir Bouchaa

► **To cite this version:**

Insaf Antir Bouchaa. L'accès des femmes aux postes à responsabilité au sein de la Fonction publique et dans le secteur privé en Tunisie. Economies et finances. Université de Nanterre - Paris X, 2020. Français. NNT : 2020PA100009 . tel-04368854

HAL Id: tel-04368854

<https://theses.hal.science/tel-04368854>

Submitted on 2 Jan 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Membre de l'université Paris Lumières

Insaf ANTIR BOUCHAA

***L'accès des femmes aux postes à responsabilité au sein de la
Fonction publique et dans le secteur privé en Tunisie.***

Thèse présentée et soutenue publiquement le 17/01/2020
en vue de l'obtention du doctorat de Sciences économiques de l'Université Paris
Nanterre
sous la direction du Professeure DOMINIQUE MEURS (Université Paris Nanterre)

Jury :

Rapporteuse :	Mme. Périvier Hélène	Chargée de recherches, L'Observatoire français des conjonctures économiques
Rapporteur :	M. Antoine Rébérioux	Professeur, Université Paris Diderot
Membre du jury :	Mme. Isabelle Lebon	Professeure, Université de Caen Normandie
Membre du jury :	M. Emmanuel Valat	Maître de conférences, Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Résumé

Pionnière dans la consécration de l'égalité entre hommes et femmes, la Tunisie a constitué, dès son indépendance (1956), une exception dans le monde arabe. En revanche, malgré une législation favorable à l'égalité, les femmes salariées sont sous-représentées dans l'encadrement de la fonction publique, alors qu'elles y sont aussi nombreuses et éduquées que leurs homologues masculins. Les bouleversements politiques actuels ont eu des répercussions notables sur la vie active des femmes, notamment la distribution des salaires sur le marché du travail et les modes de recrutement, et, par ricochet, sur les possibilités de carrière des femmes et l'accès aux emplois les mieux rémunérés. Pour étudier la situation des femmes et la disparité salariale dans le secteur public et privé, notre approche est essentiellement empirique. Deux modèles sont appliqués sur les enquêtes nationales sur l'emploi 2011 et 2015 pour calculer l'écart salarial et apporter des éléments de réponses quant au secteur le plus discriminant. Ainsi, nonobstant les acquis indéniables, l'applicabilité de l'égalité - entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi - demeure toujours lacunaire.

Mots Clés : Femmes cadres, Fonction publique, secteur privé, discrimination, plafond de verre, écart salarial.

Abstract

Pioneering the consecration of gender equality, Tunisia has been an exception in the Arab world since its independence (1956). Despite favorable equality legislation, female employees are under-represented in the civil service, while they are as numerous and educated as their male counterparts. The current political upheavals have had a significant impact on women's working lives, including the distribution of wages in the labor market and patterns of recruitment, and in turn, women's career opportunities and allowed them to higher-paying jobs. To study the situation of women and the wage gap in the public and private sectors, our approach is essentially empirical. I have applied two models to the to the national employment surveys of 2011 and 2015 surveys to calculate the wage gap and provide some answers to the most discriminating sector. Notwithstanding, the undeniable gains, the applicability of gender equality on the job market is still patchy.

Key words: Women leaders, civil service, private sector, discrimination, glass ceiling, pay gap.

Remerciements

Je tiens à remercier vivement ma directrice de recherche, Professeure Dominique MEURS, pour m'avoir fait confiance durant ces années, de m'avoir encadré et orienté tout au long de cette période. Je la remercie pour sa qualité d'écoute et ses précieux conseils. Je la remercie plus particulièrement pour m'avoir encouragé et soutenu, surtout pour ses qualités humaines et le goût du travail sérieux et bien fait.

Ma profonde gratitude pour Mme Olfa Ben Slimane Zeribi qui m'a donnée la chance et l'opportunité d'entamer cette thèse et vivre cette expérience.

Je remercie de même Mr Yamen Hlel et Mme Fadia Bougacha, ingénieurs à l'INS, leurs soutiens et leur précieuse aide m'ont permis de compléter et d'enrichir cette thèse.

Je profite de cette occasion pour remercier aussi les membres de notre école doctorale « Economie, Organisations, Société » et de notre laboratoire « EconomiX » pour leurs conseils et compréhension.

Enfin, je voudrais remercier toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation du présent travail.

Sommaire

CHAPITRE 1 :

LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION TUNISIENNE.....	9
I LES SOURCES UTILISEES.....	11
II LES MUTATIONS DEMOGRAPHIQUES EN TUNISIE.....	13
III LE SYSTEME EDUCATIF	32
IV ACTIVITE ET CHOMAGE	47
V LA MIGRATION TUNISIENNE	59

CHAPITRE 2 :

LES ECARTS DE SALAIRES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN TUNISIE	69
I LES PRINCIPALES APPROCHES THEORIQUES DE LA DISCRIMINATION SALARIALE	72
II L'ECART DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN TUNISIE.....	80
III LA METHODOLOGIE.....	93
IV LES DONNEES	98
V PRINCIPAUX RÉSULTATS.....	104

CHAPITRE 3 :

LES FEMMES ET LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE EN TUNISIE.....	133
I DES INEGALITES DE SALAIRES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU PLAFOND DE VERRE.....	140
II LES FEMMES DANS LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE EN TUNISIE	155
III ESTIMATIONS DES FONCTIONS D'ACCES DANS LE PUBLIC ET LE PRIVE.....	169
IV ANALYSE COMPARATIVE AVEC LES SALAIRES DE 2015	195

INTRODUCTION GENERALE

*« Femmes de Tunisie,
vous avez guidé une révolution,
guidez le peuple vers plus de lumière, vers plus de liberté. »¹*

Exceptionnelles, acharnées, fortes, libres... c'est ainsi que le monde décrit les femmes tunisiennes. L'histoire et le présent de la Tunisie jaillissent autour des femmes tunisiennes. Tous les combats et les avancées de ce petit pays ont été menés par des hommes, mais aussi des femmes au premier rang, s'inscrivant dans une volonté de libéralisation totale du peuple colonisé. Militantes actives au profit de la Résistance, ce mouvement avait pour mission de revendiquer les droits des Tunisiennes, à travers notamment la contestation de leur mise à l'écart et la proclamation de leur droit au travail avec un accès plus large au marché de l'emploi.

Cette volonté euphorique se traduit par une présence accrue notamment dans l'enseignement supérieur², un pilier fondamental pour l'édification d'un État moderne. La généralisation de la scolarité des filles a été consacrée avec à la promulgation du code du statut personnel (le CSP) en 1956. Depuis le 13 avril 1956, jour dédié à la fête des femmes, les tunisiennes ont, désormais, le droit de voter³ et la polygamie et la répudiation sont devenues interdites⁴. L'âge du mariage a été réglementé tout en exigeant un consentement mutuel des deux époux⁵. Dans le même sens, des lois régissant le divorce ont été adoptées en vue de rompre avec le droit unilatéral des hommes en matière de séparation conjugale.

¹ Larguèche A, 2011, historien et professeur d'histoire moderne.

² Selon le ministère de l'enseignement supérieur, les femmes représentent 68% des diplômés durant l'année universitaires 2017/2018.

³ La révision du CSP du 14 Mars 1957

⁴ L'article 18 du CSP

⁵ L'article 3 du CSP

Le président « emblématique », Habib Bourguiba, continue - à travers une série de lois progressistes - à guider la Tunisie vers une ère révolutionnaire et moderne visant la généralisation de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. (Ben Hassine, 2007)

S'inscrivant dans l'esprit de la mondialisation, en 1993, Ben Ali accorde plus de droits aux femmes avec l'émergence, notamment d'un activisme féministe mais aussi pour octroyer une légitimité internationale et dissimuler son système autoritaire.

Ces femmes Tunisiennes, fières de leurs droits, fortes de part leurs niveaux d'instruction, autonomes financièrement et promues à des postes et des nouveaux secteurs jadis exclusivement masculin, sont également des femmes responsables avec un taux de fécondité⁶ valant les pays développés mais aussi mères de famille dévouées et modernes. (Kochbati, 2015)

Les femmes tunisiennes ont constamment été parmi les pionnières dans le monde arabe avec :

Tawhida Ben Cheikh, première femme docteur en 1936, Alia Menchari une des premières femmes pilote en 1960 mais également une tunisienne figure parmi les premières conductrices de train en 1960, capitaine de navire en 1958, nous citons de même l'exemple de la première femme magistrat en 1966 et la première femme ministre, en 1983.

Cette place inédite des femmes tunisiennes dans la société et dans le monde arabe a été consolidée par la révolution de janvier 2014 en prenant partie aux grèves et soulèvements populaires. Des militantes instruites et engagées aspirent à l'accès aux postes de décision et à la participation des femmes dans la reconstruction du pays - via les organisations syndicales et les associations, fruit de la Révolution - à l'instar de la participation dans la haute instance pour la réalisation des objectifs de la Révolution. Cette dynamique féminine et associative a été largement récompensée par la consécration de la parité et de l'alternance des candidats sur les listes électorales⁷ en vue des élections de l'Assemblée nationale constituante. Aux élections d'octobre 2011, 7 % des listes électorales sont présidées par des femmes, contre 12% en 2014 et 14% en 2019.

⁶ En 2014, le taux de fécondité en Tunisie est de 2.2 enfants par femmes.

⁷ Article 46 de la constituante

Ainsi, la représentativité des femmes dans la vie politique reste – malgré la constante progression - timide avec une parité jugée verticale. Elles sont également faiblement présentes dans les divers gouvernements qui se sont succédés durant toute la période transitionnelle⁸.

En 2017, le statut privilégié des femmes tunisiennes dans le monde arabe a été renforcé par l'abrogation - de l'ex-président Béji Caïd Essebsi - d'une circulaire administrative interdisant le mariage des Tunisiennes des non- musulmans. En juillet de la même année, l'assemblée nationale adopte la loi contre les violences faites aux femmes⁹, une législation qui pénalise l'harcèlement sexuel mais aussi toutes formes d'agressions (morale, physique ou économique) dans les lieux publics ou sur les lieux de travail. Cette loi prévoit des sanctions aux employeurs qui discriminent intentionnellement les femmes au niveau des salaires et met l'accent sur l'égalité entre les deux sexes dans l'enseignement.

M. Essebsi avait aussi lancé le débat¹⁰ sur l'égalité entre hommes et femmes en matière de succession et d'héritage¹¹ cherchant à lever, ainsi, une des dernières réserves opposées à la convention du Cedaw¹² relative à l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes. Une telle réforme constitue, véritablement, un tournant dans l'histoire de la Tunisie - en tant que pays musulman - en vue d'instaurer des droits et des devoirs fondés sur la citoyenneté plutôt que sur des convictions religieuses.

Nonobstant l'importance de cette initiative, le projet a suscité une vive polémique et la société tunisienne a été partagée entre pour et contre. Par conséquent, cette loi n'a jamais vu le jour, pire, le projet n'a jamais été introduit dans l'ordre du jour de l'assemblée nationale pour délibération.

En dépit de sa longue histoire de lutte, les femmes tunisiennes se heurtent à la réalité du terrain et du marché de l'emploi. Leur volonté d'émancipation et d'égalité est bloquée par les divergences des forces politiques et la culture ancrée dans les esprits, sans oublier la lenteur de la mise en application des lois et du contrôle des droits.

⁸ Mis à part la désignation d'une femme au poste du 2^{ème} vice-président de l'assemblée nationale le gouvernement actuel à titre d'exemple compte seulement 6 femmes entre ministre et secrétaire d'Etat sur 42 membres.

⁹ La loi organique n° 2017-58 relative à l'élimination des violences faites aux femmes en Tunisie.

¹⁰ L'ex-président Béji Caïd Essebsi avait présenté à l'assemblée nationale un projet de loi dans ce sens.

¹¹ Transcrit sur la base du Coran, l'article 103 al. 3 CSP stipule que « l'héritier de sexe masculin une part double de celle attribuée un héritier de sexe féminin ».

¹² The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, a été adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies. Elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays.

Et bien que, deux femmes¹³ se sont présentées aux élections présidentielles de 2019 (septembre), l'égalité des chances, des recrutements ou encore des salaires ne s'applique pas automatiquement et les femmes restent cantonnées à certains postes jugés féminins. Dans le secteur public, le statut général des personnels de l'État garantit l'égalité des salaires de base, en revanche, il n'apporte aucune assurance quant à l'égalité de la rémunération et du déroulement de carrière. Citons l'exemple des gouvernements successifs de la période de transition dont la représentativité des femmes ministres ne dépassent pas le 1/6 (exemple du gouvernement en place) et que ces dernières se limitaient aux ministères des affaires de la femme, de l'environnement, du tourisme, de la santé ou encore de la Culture. (Chekir, 2012)

Cette même répartition est retranscrite dans la majorité des secteurs et marché de l'emploi en Tunisie, malgré que les femmes sont nettement plus instruites et formées et autant dévouées et motivées que les hommes.

Cette Tunisie, est aussi celle des camions de la mort¹⁴. Des régions rurales enterrent quotidiennement leurs femmes et leurs jeunes filles parce qu'elles n'ont pas eu le choix que d'emprunter les camions de la mort pour aller travailler. Et bien que, Bourguiba a instauré la scolarisation gratuite et obligatoire, et que Benali a amélioré l'infrastructure pour rapprocher les régions aux villes et bien qu'Essebsi a cherché à bousculer les mœurs par l'égalité de l'héritage, des milliers de femmes rurales empruntent chaque jour des camions, voués à la casse dans un état sédimentaire, pour se déplacer et travailler afin de subvenir aux besoins de leur famille. Ces femmes traversent plus de 60Km, travaillent entre 8 et 12h pour percevoir à la fin entre 10 et 12 dinars par jour (3,75 € par jour) pour deux ou trois jour de travail maximum par semaine.

Une Tunisie différente de la classe politique, qui n'a aucun intérêt avec le mariage des non-musulmans ou l'égalité de l'héritage. Il s'agit des femmes qui revendiquent un salaire décent et des conditions de travail respectant la dignité humaine. Hormis les conditions des femmes rurales et du secteur agricole, plusieurs secteurs favorisent le recrutement des hommes et pénalisent des femmes avec même des qualifications et niveau d'instruction équivalents.

¹³ Mme Salma Elloumi, ancienne ministre du tourisme et présidente du parti « Mouvement Amal » et Mme Abir Moussy présidente du parti destourien libre.

¹⁴ Jusqu'en Mai 2019, les camions de la mort ont tué 40 personnes et blessé 450 autres dont la majorité est des femmes. A sidi Bouzid, Douze ouvrières agricoles ont perdu la vie alors qu'elles étaient entassées à l'arrière d'une camionnette en direction de leur lieu de travail.

Le Global wage Report¹⁵, dans son édition 2018, confirme l'importance de la disparité salariale en Tunisie, le pays présente un écart de 14,6 % sur une moyenne mondiale de 16,6 %. En effet, l'Institut arabe des chefs d'entreprise (IACE) avait conclu que les femmes tunisiennes devraient travailler deux mois de plus afin de percevoir le même salaire que les hommes et qu'elles sont sous-représentées dans la sphère décisionnelle. A contrario, l'Organisation internationale du travail (OIT) a publié, dans son rapport 2018-2019 - sur l'égalité des salaires entre les deux sexes - que les femmes en Tunisie sont mieux payées, théoriquement, que leurs homologues masculins (à hauteur de 5 %).

La classe politique, les femmes éduquées ou encore les femmes rurales devront toutes accéder au marché de l'emploi et travailler à pieds d'égalité - en éliminant toutes discrimination, notamment entre femmes/femmes - et dans de meilleures conditions. Il va falloir, également, sensibiliser les entreprises dans tous les secteurs quant à l'intégration des femmes dans les postes de décision conformément aux articles 40 et 46 de la constitution de 2014.

Article 40 :

« Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail. L'État prend les mesures nécessaires afin de le garantir sur la base du mérite et de l'équité. Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable ».

Article 46 :

« L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme et veille à les consolider et les promouvoir. L'État garantit l'égalité des chances entre l'homme et la femme pour l'accès aux diverses responsabilités et dans tous les domaines.

L'État s'emploie à consacrer la parité entre la femme et l'homme dans les assemblées élues. L'État prend les mesures nécessaires en vue d'éliminer la violence contre la femme ».

¹⁵ OIT (Organisation internationale du travail) (2018) Rapport mondial sur les salaires 2018/19 Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?

En Tunisie, une grande majorité des femmes s'orientent vers le secteur public. La tendance laisse penser que le caractère attractif de l'administration et les avantages considérables - promulgués par le statut général des personnels de l'État - leurs permettant de mieux réconcilier leurs vies familiales et professionnelles.

Afin de vérifier le profil des salariés dans le secteur public, une première approche auprès du ministère des finances nous a permis d'étudier la base de données des salaires de l'ensemble du secteur de 2011, une base de données composée de 505655 individus. Après le nettoyage et le traitement de cette base, il nous reste 505490 salariés à étudier.

L'accès à la base du ministère était limité vu la confidentialité relative aux données d'envergure administrative, en particulier, le volet financier. L'instabilité du pays - et la période, à la fois, délicate et cruciale qu'a suivie les soulèvements du 14 janvier - a été la principale cause du nombre restreint de nos variables, à savoir : le numéro matricule (identifiant des fonctionnaires), le sexe, la situation familiale, le nombre d'enfants à charge, le revenu annuel brut et le salaire imposable annuel.

Dans une approche descriptive des femmes fonctionnaires en 2011, 60 % sont mariées dont 88% d'entre elles sans enfant. Quant aux hommes, 64 % sont mariés et 48 % sont sans enfants tandis que 52 % ont, au moins, un. L'étude du salaire nous a révélé un salaire annuel moyen des femmes fonctionnaires de 10050 dinars tunisien contre 9537 DT pour les hommes. Les femmes sont ainsi mieux payées que les hommes avec un écart de 5 %.

Eu égard à ce résultat, nous nous alignons au taux énoncé par l'organisation internationale du travail (OIT) mais les méthodes utilisées sont différentes et le secteur public en Tunisie est d'une composition très particulière par rapport aux autres pays.

Pour mieux dresser le profil des femmes fonctionnaires et estimer les inégalités quant à l'accès aux postes de décision, il faudrait intégrer plusieurs variables, notamment celles afférentes à l'éducation, à l'expérience, à la région ainsi que d'autres variables extraites des études théoriques. Il faut traiter plus d'informations afin d'analyser les écarts salariaux et cerner le secteur le plus discriminant en Tunisie.

Durant la dernière décennie, le marché de l'emploi tunisien, a vécu plusieurs bouleversements politiques, particulièrement suite à la révolution de 2014.

Ces changements ont eu des répercussions notables sur le fonctionnement de la fonction publique, les modes de recrutement, les affectations aux emplois, les distributions de salaire dans le secteur privé, et, par ricochet, sur les possibilités de carrière des femmes. Ainsi, malgré une législation favorable aux femmes actives en Tunisie, ce qui constitue une exception dans le monde arabe, les femmes sont toujours sous-représentées dans l'encadrement de la fonction publique, alors qu'elles y sont aussi nombreuses et éduquées que leurs homologues masculins. Le secteur privé renvoie la même image des femmes actives malgré l'émancipation des femmes leaders¹⁶.

Ainsi, pour étudier la discrimination envers les femmes et la disparité salariale en Tunisie, il faudrait commencer par apporter une réponse à notre problématique: Les femmes tunisiennes subissent-elles plus de discrimination dans le secteur public ou privé.

Répondre à cette question revient à soulever trois interrogations:

- Est-ce que l'environnement politique et la situation démographique sont en faveur des femmes et de l'avancement de leurs carrières.
- Est-ce que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est plus important dans le secteur public que dans le secteur privé.
- Est-ce que les femmes tunisiennes peuvent accéder aux postes d'encadrement dans le secteur public plus facilement que dans le secteur privé.

La première question nécessite une présentation de la situation démographique de la Tunisie, de son système éducatif et de son marché du travail. Le but est donc de positionner les femmes actives dans leurs secteurs et de cerner le profil des prétendantes aux postes de prise de décision.

La réponse à la deuxième question exige d'une part, une comparaison théorique et empirique des secteurs public et privé et de leur niveau de rémunération, d'autres part, le calcul de l'écart salarial afin d'apporter des éléments de réponses quant au secteur le plus discriminant. Pour faire, le passage par un modèle empirique est inéluctable en vue de mesurer l'ampleur de la discrimination dans l'écart salarial. En effet, nous allons utiliser le modèle d'Oaxaca (1973) et Blinder (1973).

¹⁶ Dans le rapport de Gender Gap du World Economic Forum (2015), la Tunisie compte 9% des entreprises avec des femmes dans une position en top management

S'agissant de la dernière question, une étude de la probabilité d'accès aux postes d'encadrement dans la fonction publique et le secteur privé sera réalisée. Etudier cette probabilité revient à appliquer le modèle de Gobillon et al (2015) en soumettant nos données aux fonctions d'accès et apporter des réponses fertives.

Répondre à ces trois questions nous permettra de se prononcer quant à la compatibilité de l'aspect théorique - au niveau national et international - avec la réalité des secteurs étudiés et le déroulement de carrière sur le marché de l'emploi tunisien entre discrimination et favoritisme.

A l'issue du chapitre descriptif (chapitre 1), nous allons introduire les principales caractéristiques du marché de l'emploi et de la situation des femmes en Tunisie. Nous allons examiner le parcours des femmes actives - modernes et plus instruites que les hommes - dont l'âge au mariage et du premier enfant ont largement reculé à l'instar des pays développés. En revanche, même si les femmes occupent une position privilégiée et jouissent de nombreux droits, elles sont toujours sous-représentées sur le marché du travail et sont surreprésentées parmi les chômeurs et les postes les moins rémunérés.

Par le biais des équations de gains et de la décomposition de Blinder-Oaxaca (1974), nous avons pu déduire l'existence d'un écart de salaire mensuel moyen significatif entre les hommes et les femmes. En effet, les femmes subissent une discrimination assez nette dans le marché de l'emploi. Cette discrimination est traduite par une sous-valorisation de leurs caractéristiques productives qui sont largement supérieures à celles des hommes.

Concernant l'accès aux postes les mieux rémunérés, la ségrégation verticale pénalise les femmes en Tunisie et les empêche d'accéder aux postes de direction. L'exploration de données nous permettra de détecter les différences relatives à l'accès des femmes aux postes d'encadrement dans les secteurs public et privé. Et par le biais des fonctions d'accès, nous avons étudié, dans un cadre descriptif, l'inégal accès aux postes convoités entre les salariés hommes et femmes des deux secteurs.

Enfin, la distribution des salaires (chapitre 2) et les fonctions d'accès (chapitre 3) nous ont permis de confirmer l'existence du plafond de verre sur le marché de l'emploi tunisien et que les femmes salariées subissent une discrimination à la fois dans le secteur public et privé .

Chapitre 1 : Les Principales caractéristiques démographiques de la population tunisienne

INTRODUCTION :

En Tunisie, la croissance démographique associée à la volonté politique de remédier à une demande nettement supérieure à l'offre de travail, nécessite une analyse complète des liens qui relient la population au développement. Hassen MZALI (1997, p33) estime que « *la situation du marché de l'emploi constitue la principale préoccupation du planificateur, mais aussi, et de manière paradoxale, le principal échec de la stratégie du développement en Tunisie.* »

La relation entre la population et le marché de l'emploi dans le contexte tunisien a suscité l'intérêt des démographes, sociologues et économistes. Afin d'étudier cette relation, nous retiendrons les différents phénomènes démographiques et étudierons leurs impacts sur l'emploi, en général, avec une attention particulière au travail de la femme tunisienne.

Mener notre étude et mettre en exergue les caractéristiques démographiques nécessite un appui statistique et des données fiables car selon Tabutin (2006, page 13) « *toute science repose sur l'observation, sur la collecte de données nouvelles ou le rassemblement de données disponibles. La démographie n'échappe pas à la règle : il n'est pas de démographie sans chiffres ni de chiffres sans systèmes d'informations, sans sources de données ni méthodes de collecte* ». Nous allons, d'abord, présenter les sources de données utilisées pour l'étude. Ensuite, nous analysons les principales mutations et phénomènes démographiques. Notre recherche sera dirigée ensuite, vers l'éducation, d'une part, et l'analphabétisme, d'autres part. Afin de décrire la situation des femmes sur le marché de l'emploi, une partie de ce travail de recherche sera dédiée à l'activité et au chômage tout en mettant l'accent sur le salariat. Enfin, nous allons essayer de percer le monde de la migration féminine.

I LES SOURCES UTILISEES

Le défi primordial est la fiabilité des données issues des recensements et des divers partenariats à l'échelle internationale. Les efforts déployés par la Tunisie pour améliorer la qualité des données statistiques ont permis au pays de gravir une position relativement développée dans ce domaine.

Les principales sources de données démographiques de base en Tunisie sont les registres de l'état civil, les recensements et les enquêtes. Parmi ces sources, nous avons utilisé :

- Les statistiques de l'INS¹⁷ : indicateurs socio-économiques et sur l'emploi 2006-2013.

L'Institut National de la Statistique réalise annuellement une enquête nationale sur la population et l'emploi. Celle de 2012 a été établie sur un échantillon de 132.000 ménages répartis sur 5.280 districts représentatifs de tous les gouvernorats.

L'objectif étant d'estimer les caractéristiques démographiques et éducationnelles de la population ainsi que les caractéristiques économiques.

Afin de présenter des tableaux complets de l'année 2006 à l'année 2012, un travail de fusion et d'adaptation a été réalisé en respectant la chronologie et l'unité des différentes enquêtes. Certains indicateurs manquants sont déterminés à partir des bases de données mises en ligne sur le site de l'INS.

- L'enquête MICS4-Tunisie

L'enquête MICS4-Tunisie a été réalisée en 2011-2012 par le Ministère du Développement et de la Coopération Internationale en coopération avec l'Institut National de la Statistique. L'appui financier et technique a été fourni par le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA) et le Bureau de la Coopération Suisse en Tunisie.

Elle représente une enquête par grappes à indicateurs multiples (MICS4-Tunisie), il s'agit d'un programme international d'enquête-ménage élaboré par l'UNICEF.

Les enquêtes précédentes MICS2 et MICS3 ont été réalisées respectivement en 2000 et 2006.

MICS4 « *fournit des informations actualisées sur la situation des enfants et des femmes et mesure les indicateurs clés qui permettent aux pays de suivre les progrès dans la voie de la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et des différents engagements convenus au plan international* »¹⁸.

- Le Profil Genre de la Tunisie

Le "Profil Genre de la Tunisie" a été préparé dans le cadre de la coopération de l'Union Européenne avec le Gouvernement de la République Tunisienne en vue d'intégrer les

¹⁷ L'Institut National de la Statistique

¹⁸ www.childinfo.org

questions liées au genre dans l'identification d'un nouveau programme de promotion de l'égalité homme- femme en Tunisie.

« Ce document est un diagnostic de la situation socio-économique et politique des femmes et des hommes, du cadre législatif et juridique en rapport avec la question d'égalité, des mécanismes institutionnels, des principales politiques publiques et des interventions de la communauté internationale en appui à l'égalité de genre en Tunisie.

Le diagnostic est sous-tendu par une analyse de l'insertion des femmes tunisiennes dans les politiques de gouvernance et les processus de développement, mettant l'accent sur les obstacles qui entravent le plein bénéfice par les femmes de leurs droits »¹⁹.

- Enquête Emploi et Salaires 2015

L'enquête Emploi et Salaires est une enquête réalisée par l'INS. Il s'agit d'une enquête structurelle – menée, en 2012, par questionnaire direct auprès d'un échantillon d'entreprises tirées aléatoirement à partir du Répertoire National des Entreprises - qui a été publiée en 2015. L'objectif est de rassembler des informations sur l'évolution de l'emploi, son mouvement par catégorie professionnelle ainsi qu'une décomposition des salaires bruts versés chaque année en salaires de base et enfin les salaires par heures supplémentaires et primes.

Nous ferons appel aux données et enquêtes plus récentes réalisées par les différents ministères tunisiens afin d'actualiser nos statistiques.

II LES MUTATIONS DEMOGRAPHIQUES EN TUNISIE

Dans cette partie, nous étudierons l'ensemble des mutations démographiques de la population tunisienne et leurs impacts sur le marché d'emploi.

Depuis les années 1960, la population tunisienne connaît une forte croissance se traduisant par une augmentation constante de demande annuelle d'emploi. Afin de maîtriser cette croissance démographique et préserver la croissance économique, les autorités avaient mis en place des politiques de populations.

¹⁹ Le rapport « Profil genre de la Tunisie 2014 » édité par Gribaa B. et Depaoli G., 2014, p3

Dans le contexte tunisien, le développement de la population active est aussi dû à l'accroissement rapide de l'activité féminine. Cette hausse est liée à plusieurs facteurs tel que : la hausse du taux de célibat, l'élargissement de la présence des femmes célibataires, indépendantes financièrement, sur le marché de l'emploi, mais aussi à l'évolution des mentalités vis-à-vis du travail des femmes.

D'après Achour²⁰ (2011) « *La Tunisie a incontestablement un parcours original, la distinguant de tous les pays arabo-musulmans et africains. L'abolition de la polygamie, intervenue dès l'indépendance (1956) associée à une politique de planification familiale et aux progrès du système de santé, explique en grande partie, le modèle de transition observé en Tunisie.* »

Selon Achour (2011) la Tunisie s'apparente à un pays largement avancé dans la transition sanitaire et démographique, avec un taux de mortalité infantile de 20 pour mille, un indice de fécondité d'à peine deux enfants par femme et une prévalence contraceptive de 66 % sur tout le territoire.

L'analyse de ces nouvelles tendances et mutations démographiques dans cette partie est donc intéressante et pertinente. Etudier la structure et la dynamique de l'emploi féminin en Tunisie pose des problématiques connexes plaçant les femmes et leurs accès au marché du travail au centre des enjeux et du débat de la société. En effet, la fécondité, le nuptialité, la divortialité, la mono parentalité, la progression du célibat, l'encadrement pré scolaire des enfants et même la violence à l'égard des femmes, apparaissent comme autant d'indicateurs d'une asymétrie fondamentale entre la sphère productive et la sphère familiale et plus largement sociale et relationnelle.

Nous examinons successivement la politique démographique de la Tunisie, la structure et dynamique de la population tunisienne en mettant l'accent sur le phénomène de l'immigration, les caractéristiques matrimoniales, la transition de la fécondité et l'évolution et les structures des ménages.

²⁰ Nouredine Achour, professeur de Médecine préventive et sociale à la faculté de médecine de Tunis et Directeur général de l'observatoire des maladies nouvelles et émergentes, il a rédigé en septembre 2011 un rapport intitulé « Le système de santé tunisien : Etat des lieux et défis »,

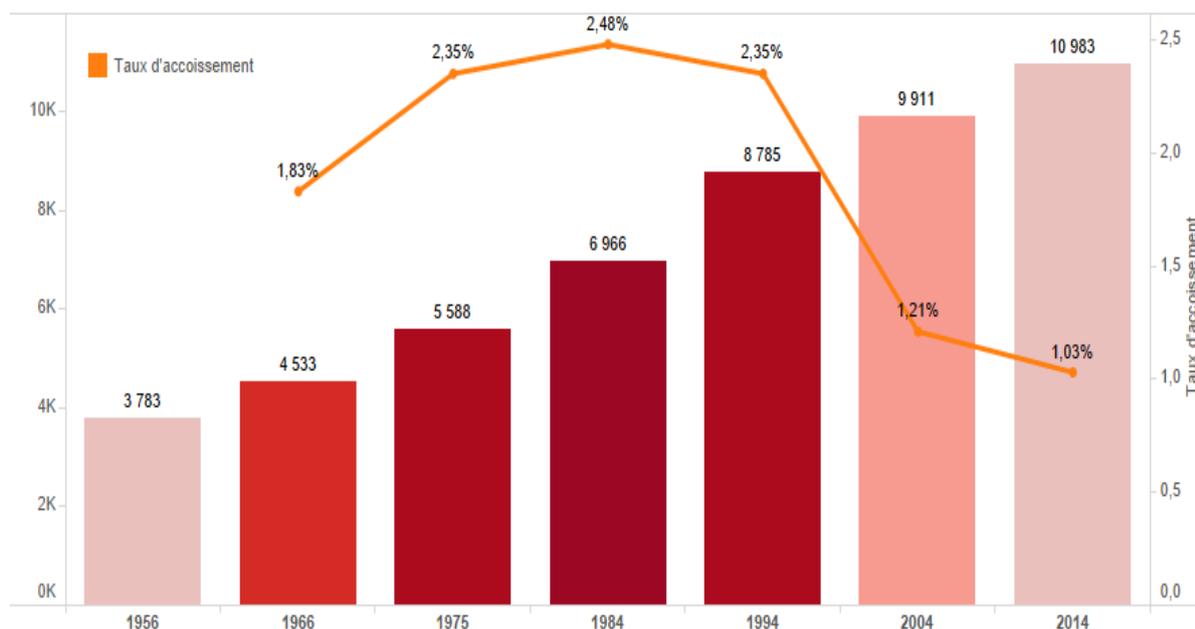
II.1 L'EVOLUTION DE LA POPULATION

La Tunisie a connu depuis les années 1980 une nette croissance démographique, la population totale est passée de 6.966,2 à 10.650,9 millions d'habitants en 2011. Une population, comme d'ailleurs la plupart des pays en développement, qui se caractérise par sa jeunesse.

La population tunisienne est passée à 10.982,2 millions en 2014 et serait de 12.028 millions d'habitants vers 2020 selon les estimations de la division de la population des Nations Unies. Quant aux derniers chiffres officiels publiés par l'INS, la population tunisienne a atteint les 11446,3 millions d'habitants en Juillet 2017.

Les statistiques montrent aussi que depuis 2003, plus que deux tiers des tunisiens sont âgés entre 15 et 59 ans, la croissance démographique de cette tranche d'âge stimule depuis des années la demande d'emploi et amplifie la pression sur le marché du travail.

Figure 1 : Évolution de la population tunisienne entre 1956 et 2014



Source: Targa-consult, 2015

Au début des années 1980, la population a doublé²¹, ceci peut être expliqué par une natalité qui demeure encore élevée à cette époque, accompagnée d'une baisse de la mortalité. Cette dernière a connu une régression remarquable, en baissant de 100 pour mille en 1975 à 20 pour mille en 2004²² suite à l'amélioration des conditions sanitaires.

Afin de remédier à cette hausse de natalité, un programme de planification familiale a été mis en place par l'État depuis la fin des années soixante et dont les résultats ont marqué l'ère Ben Ali (à partir de 1987) avec une baisse de taux d'accroissement annuel moyen²³. Ceci a passé de 2.35 % pour la période 1984-1994 à 1.21 % entre 1994-2004 pour atteindre 1,03 %²⁴ durant la dernière décennie. Une baisse qu'a contribué aux changements démographiques révolutionnaires du pays.

II.2 LA STRUCTURE DE LA POPULATION

Afin d'étudier la situation des femmes en Tunisie, nous allons commencer par analyser le contexte démographique de la population et les conditions de vie territoriale.

Dans la section suivante, nous allons présenter les critères d'âge et du sexe, par le biais desquels, le passage aux déterminants spécifiques aux femmes sera mieux compréhensible.

II.2.1 LA STRUCTURE SELON LE SEXE

La répartition de la population par le sexe indique que les hommes représentent 49.8% de la population contre 50.2 % pour les femmes en 2011. Le pourcentage des hommes a connu une baisse depuis les années 1980. Cette baisse progressive continue d'être enregistrée d'un recensement à autre. En 2014, le nombre de femmes dépasse celui des hommes avec un taux de 50.2%.

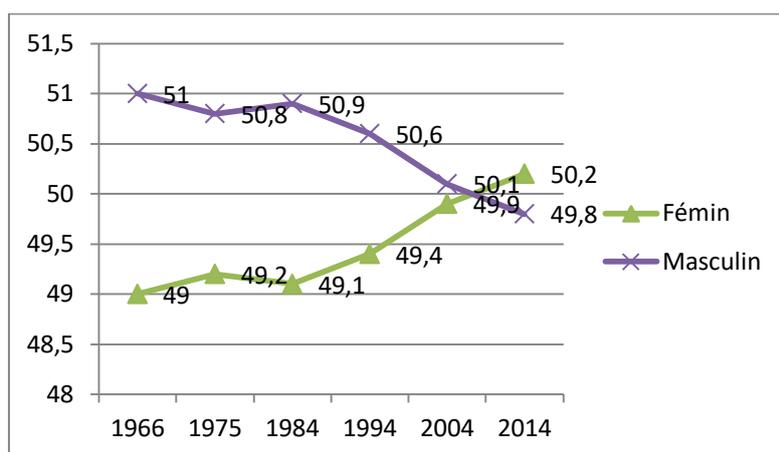
²¹ La population tunisienne est passée de 3783 milles d'habitants en 1956 à 8 785 mille d'habitants en 1994.

²² Source : INS, Recensements de 1975 et 2004.

²³ Le TCAM permet de mesurer l'évolution des effectifs d'une population en moyenne sur une période donnée (Velpy, 2015), pour l'INS, ce taux est calculé tous les 10 ans.

²⁴ INS, enquête population et emploi 2007, p. 9.

Figure 2 : Structure de la population par sexe



Source : Données RGHB 2014

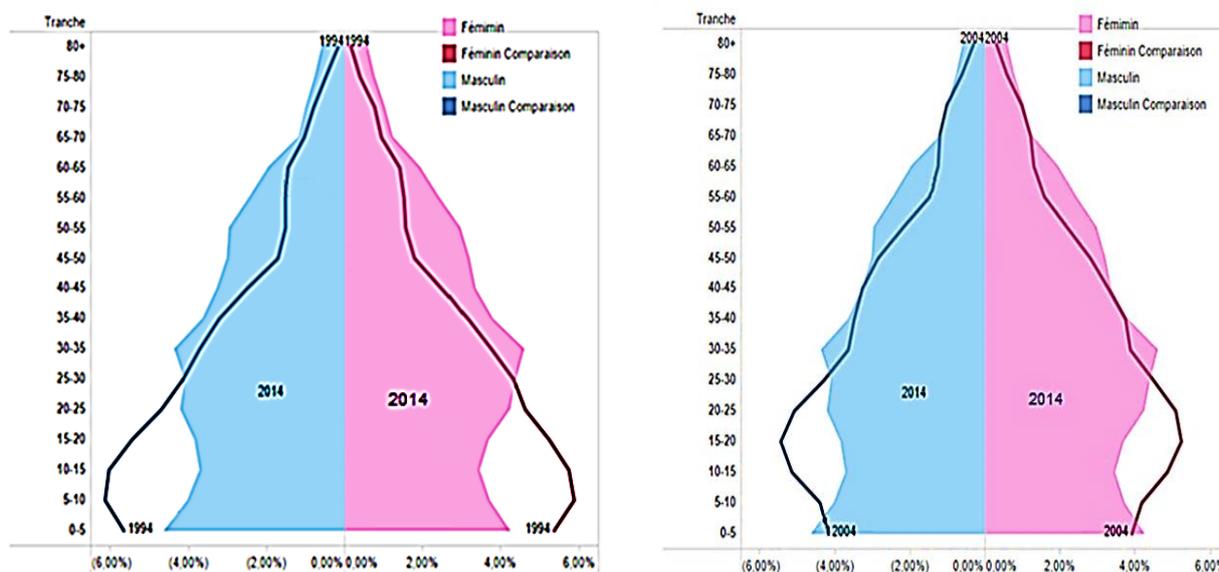
Par ailleurs, d'après le Rapport genre de l'INS de 2015, « *les statistiques de l'état civil révèlent que le rapport de masculinité²⁵ à la naissance n'a jamais été depuis 1966 au-dessous de 103.7 'observé en 1967', il a même atteint 111.0 en l'an 2000. Il est de 105.8 en 2012 et 106,4 en 2014* ». Ces taux peuvent être expliqués par l'amélioration des conditions sanitaires et l'accès des femmes et jeunes filles, notamment dans les zones rurales, aux soins nécessaires. Quant aux hommes, le choix d'émigrer à l'étranger reste sans doute la cause principale du recul du rapport de masculinité.

II.2.2 LA STRUCTURE SELON L'AGE

L'évolution de la population par tranche d'âge, durant les vingt dernières années, décrit le phénomène d'inertie démographique. Les pyramides d'âge ont à présent une base relativement large, malgré la baisse notable pour la tranche d'âge 0-15 ans. Mais le pourcentage des personnes âgées de moins de 15 ans ne cesse de diminuer, il est passé de 39,65 % en 1984 à 23,7 % en 2010. Les recensements et les graphiques suivants témoignent d'une baisse relative des effectifs en bas des pyramides contre une légère hausse aux sommets. Quant à la population en âge de travailler, elle reste en constante augmentation. Les phénomènes décrits sont valables aussi bien pour les hommes que les femmes (graphique 3 et 4).

²⁵ Le rapport de masculinité est défini comme étant le nombre d'hommes rapporté au nombre de femmes exprimé en pour cent ou en pour mille.

Figure 3 et 4 : La pyramide des âges, comparaison entre 1994-2014 et 2004-2014



Source : RGPH 1994, 2004 et 2014

L'allure des pyramides des âges pour la Tunisie, conformément au graphique 4, a connu un changement, en évoluant d'une pyramide de type « parasol », caractérisée par une forte natalité, à une pyramide de type « pagode », caractérisée par une natalité plus faible.

Les données de 2014 présentent alors une base plus large s'agissant de la catégorie (0-9 ans) et un creux pour les (5-30 ans). Il s'agirait de l'effet de la baisse des naissances à la fin des années quatre-vingt et peut, ainsi, être expliquée essentiellement par la baisse de la fécondité et donc la baisse des jeunes. Nous remarquons aussi un rétrécissement de la pyramide traduisant le recul de la mortalité qui profite aux personnes âgées.

Dans la partie suivante, nous allons étudier les catalyseurs naturels qui affectent directement la composition de la population tunisienne.

II.3 LES COMPOSANTES DU MOUVEMENT NATUREL DE LA POPULATION

Le libre accès à la contraception depuis 1961 et à l'avortement libre et gratuit depuis 1973 (dans la limite des trois premiers mois de grossesse), a donné aux Tunisiennes la possibilité de maîtriser leur fécondité, de séparer sexualité et maternité, de passer du statut de simple reproductrice au service du groupe, au statut de personne, choisissant d'être mère ou pas, décidant du nombre d'enfants et du moment d'en avoir (Mahfoudh, 2012)²⁶ . Les avancées et améliorations des conditions sanitaires ont aussi contribué aux changements démographiques, y compris le taux de mortalité, auquel est dédiée la section suivante.

II.3.1 LA MORTALITE

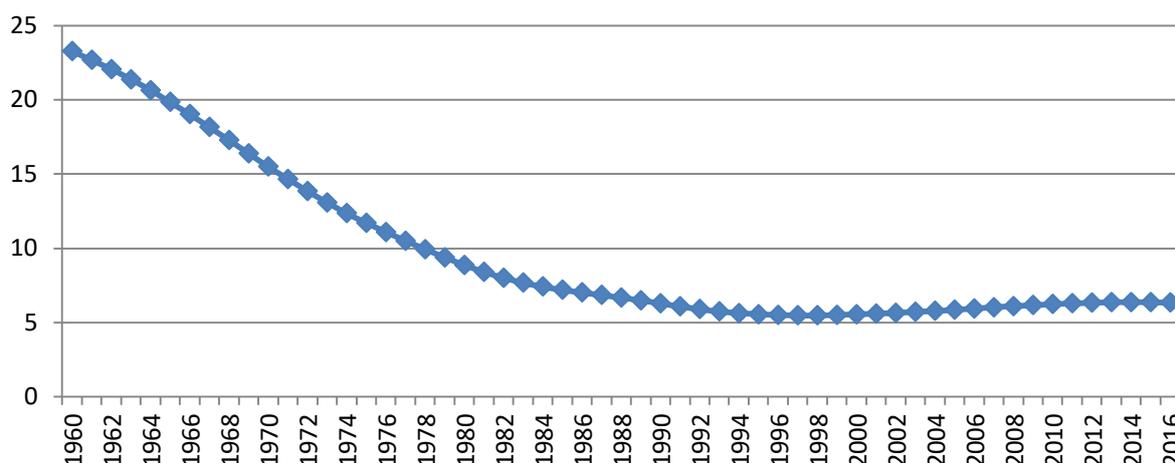
D'après Ben Ferjani et Ben Brahim (2001), « à l'instar de ce qui s'est passé dans de nombreux pays en voie de développement, le recul considérable de la mortalité en Tunisie résulte non seulement des moyens mis en œuvre au niveau de la politique de la santé mais, de manière beaucoup plus globale, de l'évolution de la société tunisienne ».

Une étude du secteur de la santé par le département du développement humain de la Banque Mondiale ²⁷ fournit une vue d'ensemble des causes de décès les plus fréquentes. De façon générale, les maladies du système circulatoire occupent la première place, avec des taux légèrement supérieurs pour les femmes par rapport à ceux des hommes. La deuxième cause de décès est constituée par les néoplasmes, suivie des décès suite à des actes de violence et à des maladies respiratoires.

²⁶ Une analyse genre de la situation en Tunisie, avant et après le 14 janvier 2011, GIZ.

²⁷ Chargé de la région du Moyen-Orient et Afrique du Nord

Figure 5 : Le Taux de mortalité brut

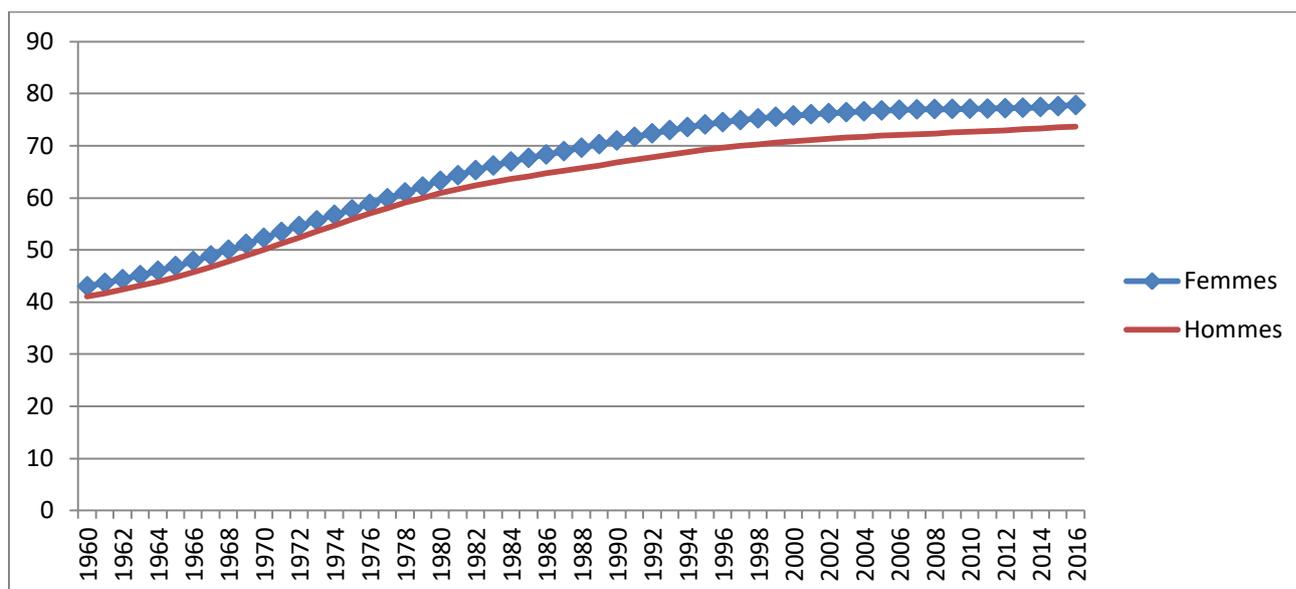


Source : Les données de la Banque mondiale

Mais les causes de décès changent selon l'âge : « *la mortalité périnatale et les malformations accaparent la plus grande part de mortalité des enfants au-dessous de 5 ans. Pour les catégories d'âge comprises entre 5 et 35 ans, les décès violents, environ 40 % d'eux suite à des accidents, sont la principale cause de décès. Au-delà de 45 ans, les cancers et maladies circulatoires sont les causes de décès les plus fréquentes.* » (MICS 4, 2012)

La nette amélioration de l'infrastructure du pays, le renforcement de la couverture, le perfectionnement du rendement et de la qualité des services constituent les trois axes prioritaires de l'État dans le secteur sanitaire. La santé de la mère et de l'enfant demeurent une priorité de la politique sanitaire tunisienne. Plusieurs programmes ciblés ont été mis en œuvre. Il s'agit principalement du programme national de vaccination, du programme national de lutte anti-diarrhéique, du programme national de suivi de la croissance des nourrissons et de la récupération nutritionnelle, du programme national de lutte contre les infections respiratoires aiguës et de la stratégie de réduction de la mortalité maternelle lancée depuis 1999. (Hamdène et Benhassan, 2012)

Figure 6 : Espérance de vie à la naissance en Tunisie 1960-2016



Source : Les données de la Banque mondiale

La disparité entre hommes et femmes s'agissant de l'espérance de vie reste considérable. Cette différence est liée à une surmortalité masculine qui s'explique, entre autres, par les accidents de travail, de la route, et de la consommation excessive de tabac ou d'alcool. Par contre, la diminution de la mortalité féminine est due essentiellement à la baisse de la mortalité maternelle (Ben Brahim, 2004).

Les complications liées à la grossesse et à l'accouchement sont parmi les principales causes de la mortalité des femmes en âge de procréer. La mortalité maternelle est plus forte parmi les femmes de moins de 20 ans, et la mortalité infantile et juvénile plus élevée chez les enfants qu'elles mettent au monde. (Chaouai, 1998)

Au niveau de la santé maternelle, un net progrès a été enregistré pour ce qui concerne le taux de mortalité maternelle qui est de 44,3 pour 100 000 naissances vivantes, en 2013. La couverture des soins prénataux (par un médecin, une infirmière ou une sage-femme) est élevée, avec 98,1% des femmes recevant ses soins au moins une fois durant la grossesse. Près de 99% des naissances survenues au cours de 2011-2012 ont été assistées par un personnel qualifié.

Chaouai (1998) souligne qu'un des principaux obstacles empêchant les femmes de recourir aux services de soins de santé maternelle est l'éloignement, auquel il faut adjoindre le manque de ressources pour assurer les frais de transport, particulièrement en milieu rural et dans les zones montagneuses où les voies de communication sont généralement en mauvaises état.

En Tunisie, notamment en milieu rural, en raison de l'élévation du taux d'accouchement en milieu assisté et de la consultation prénatale, le taux de mortalité maternelle a connu une baisse importante depuis le début des années soixante-dix. Il est actuellement de l'ordre de 45 décès pour 100 000 naissances vivantes. Nonobstant l'offre de soins de qualité et le niveau socio-économique et culturel considérable des femmes tunisiennes, ce taux demeure relativement élevé.

En 2018, selon l'office national de la famille et de la population (ONFP), le taux de mortalité maternelle est passé à près de 30 (pour 100 000 naissances vivantes) et celui de la mortalité néonatale a atteint les 12 décès pour chaque mille nouveaux nés.

Selon Dr. H. Ben Romdhane²⁸, les causes évitables de décès représentent plus de 80% de l'ensemble de ces décès. Dans les pays développés, le taux de mortalité maternelle est actuellement inférieur à 10 décès pour 100 000 naissances vivantes.

Nonobstant les performances enregistrées au niveau de la réduction de la mortalité maternelle, et en dépit de tous les efforts d'amélioration des indicateurs de couverture périnatale, les résultats révèlent l'existence de déséquilibres entre les régions.

De ce fait, il est prioritaire de réduire les disparités régionales en ciblant les zones les moins performantes, particulièrement les deux régions du Centre Ouest et du Sud.

En ce qui concerne l'incidence du VIH et SIDA, nous relevons que, depuis la notification des premiers cas, fin 1985, et jusqu'à la fin de l'année 2012, les cas enregistrés sont en nombre de 2300. Le taux de prévalence chez les adultes de 15 à 49 ans est inférieur à 0,1%.

Le système de santé tunisien, à travers les stratégies adoptées, a évolué en termes d'objectifs visés avec la lutte contre la pauvreté, une plus grande accessibilité des femmes à l'enseignement obligatoire et une amélioration constante de l'accès aux soins.

²⁸ Habiba Ben Romdhane est une professeure de médecine et femme politique tunisienne, présidente de l'observatoire national des inégalités sociales de santé (ONISS)

Avec son système de santé, la Tunisie peut donc être classée parmi les pays ayant opté pour un modèle de transition démographique où nous avons observé une baisse - considérée certes tardive mais rapide de la mortalité - et surtout de la spectaculaire baisse de la fécondité avec 2.15 en 2011²⁹. Nous allons étudier plus amplement ce dernier facteur dans la section qui suit.

II.3.2 L'EVOLUTION DE LA FECONDITE

Ouadah-Bedidi, Vallin et Bouchoucha (2012) ont poussé leurs recherches sur le phénomène de la stagnation et parfois même du retournement du taux de fécondité. En effet, « Les pays du Maghreb avaient créé la surprise dans les années 1980 lorsque la fécondité, jusque-là très élevée, avait baissé rapidement et de façon quasi simultanée ».

Au début des années 1970, la fécondité était de 6,5 enfants par femme, un taux élevé qui renvoie aux traditions plutôt natalistes des pays du Maghreb.

Un changement démographique a été ainsi déclenché, « *par une politique de population incluant des mesures pour renforcer le statut des femmes, promouvoir l'alphabétisation et encourager les familles de taille réduite* ». (Brown, 2007 ; Gastineau et Sandron, 2004 ; et Vimard et Fassasi, 2011).

Lors de son allocution au 3e Congrès de l'Union nationale des femmes de Tunisie, Bourguiba déclare le 25 décembre 1962:

« *Nous ne pouvons nous défendre contre un sentiment d'appréhension devant la marée humaine qui monte implacablement à une vitesse qui dépasse de beaucoup celle de l'augmentation des subsistances car à quoi servirait l'accroissement de notre production agricole, de nos richesses minières... si la population doit continuer à s'accroître d'une manière anarchique et démentielle* ».

Gastineau (2012, p77) s'est intéressée au phénomène de la transition de la fécondité tout en soulignant le rôle pionnier du président Bourguiba en Afrique, « *c'est le fait de considérer que le développement tunisien se situe bien au-delà d'une simple question d'industrie ou de production agricole. Il inclut dans sa vision du développement la généralisation de l'accès à l'éducation et à la santé ainsi que l'amélioration des droits des*

²⁹ L'indice synthétique de fécondité en Tunisie représente le nombre moyen d'enfants qu'ont les femmes d'un pays au cours de leur vie, entre 15 et 50 ans.

femmes. Pour Bourguiba, la maîtrise de la croissance démographique n'est pas seulement une condition sine qua non du développement mais bel et bien un élément du développement. Un pays développé ne peut se concevoir sans une population éduquée et en bonne santé, étant entendu que, quand il parle de population, le président tunisien entend au même titre les hommes et les femmes. En effet, ce qui est particulièrement remarquable dans l'histoire de la Tunisie au lendemain de son Indépendance, c'est un mouvement important de réformes législatives en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes. »

Bourguiba a donné aux femmes tunisiennes de nouveaux droits à travers la promulgation du Code du Statut Personnel (CSP), il a interdit la polygamie et favorisé la mise en œuvre de la politique généralisée de planning familial et la réduction des naissances par de nouvelles dispositions. D'après Gastineau (2012, p78), Bourguiba a présenté « souvent la maîtrise et la limitation des naissances comme un devoir envers le pays, entendu comme une action favorisant le développement du pays. Le discours est sur ce plan résolument malthusianiste. »

Parmi les dispositions venant compléter la politique familiale de 1965, s'agissant de planification des naissances, nous pouvons citer :

- L'accès et la gratuité des méthodes de contraception. Gastineau (2012) a souligné que « à la fin des années 1980, toutes les femmes tunisiennes connaissent au moins une méthode contraceptive et plus de 90 % d'entre elles savent où se la procurer ».
- « Des incitations et des avantages fiscaux pour les familles réduites et la limitation des allocations familiales aux quatre premiers enfants ». (Sahli, 1994)

L'objectif escompté de cette politique a été atteint. En 40 ans, l'indice synthétique de fécondité a été divisé par 3,5, et nous sommes passés de 7 à 2 enfants par femme dans les années 2000. Cet indice a connu un redressement depuis 2009 pour atteindre en 2014 le taux de 2.2 enfants par femme.

Tableau 1: Évolution de l'indice synthétique de fécondité en Tunisie depuis 1966

Année	1966	1972	1985	1994	1997	2004	2012	2014	2015	2016
Indice synthétique de fécondité (ISF)	7,2	6,0	4,5	2,9	2,4	2,1	2,4	2,2	2,3	2,31

Source : RGPH (1966 à 2014) et données INS.

Depuis 2010, nous assistons à une reprise de la natalité, une évolution légère mais constante. Cette évolution peut s'expliquer par la structure, par âge, de la fécondité. En effet, en 2014, 34.8 % de la population a moins de 15 ans et 11.7 % plus de 60 ans. Avec une montée constante des jeunes femmes en âge de procréation et une stabilité de la population active, déjà importante 64,5%, résulte une fécondité évolutive et une reconstitution du capital humain. (Kochbati, 2015)³⁰.

La Tunisie fait partie ainsi des pays du Maghreb dont la chute de la fécondité était rapide mais aussi inattendue. Vallin et Locoh (2001) indiquent que la Tunisie devance, non seulement les pays les moins développés, mais aussi le niveau moyen du groupe des pays intermédiaires auquel elle appartient, pour se rapprocher très significativement des pays développés.

Ceci dit, la fécondité maghrébine est passée au-delà du seuil critique de renouvellement des générations qui est de 2.10 enfants par femme depuis les années 2000 : 2.08 en Tunisie, 2.2 en Algérie et 2.5 au Maroc. Depuis, un redressement de ce taux a été observé à l'instar notamment de la Tunisie et l'Algérie.

Ouadah-Bedidi et Vallin (2015) confirme qu'en Algérie, la hausse de l'âge au mariage a stagné « *le taux annuel de nuptialité tous âges confondus a presque doublé de 2000 à 2010, ce qui aurait difficilement pu avoir lieu sans un rajeunissement des mariages. Une telle hypothèse pourrait évidemment être la principale cause de la hausse récente de la fécondité.*³¹ »

L'étude récente de Kochbati (2015) se propose de vérifier si l'hypothèse retenue pour l'Algérie pourrait être appliquée pour la Tunisie, par le biais de l'évolution du nombre de mariages selon le groupe d'âge de l'époux.

Ben Fergani et Ben Brahim (2006) expliquent la baisse de la fécondité par l'élévation de l'âge au premier mariage des femmes et par l'usage de plus en plus important de la contraception mais jugent aussi que des causes profondes de ces changements de comportement, aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain, résident dans l'évolution socio-économique et culturelle de la Tunisie. Des éléments que nous allons traiter dans la section qui suit.

³⁰ Imen Kochbati, colloque Office national de la famille et de la population, intervention intitulée « La reprise de la natalité, reflet d'un changement socioculturel chez la femme Tunisienne? », 20 avril 2015.

³¹ Publié le 18 décembre 2015 sur N-IUSSP.ORG

II.4 LES DETERMINANTS DE LA BAISSSE DE FECONDITE

En Tunisie, comme dans tous les pays arabes, la fécondité est étroitement liée au mariage. Dans le même sens, Gastineau (2012) estime que l'étude de nuptialité est indispensable pour l'étude de fécondité en Tunisie. Mais depuis quelques années et avec le recul de l'âge de mariage, pour les hommes comme pour les femmes, nous commençons à parler d'union ou encore de mère célibataire et les délais entre le début de vie de couple et la naissance du premier enfant tendent par ailleurs à s'allonger. Les nouvelles générations souhaitent être installées dans la vie, avec des diplômes, un emploi et un logement avant d'avoir des enfants. (Pison, 2013)

Nous allons donc nous intéresser aux déterminants de la baisse de la fécondité et mettre l'accent sur le recul de l'âge du mariage.

II.4.1 LE REcul DE L'AGE DU MARIAGE

Avant l'indépendance, les familles tenaient à marier leurs filles à partir de l'âge de 13 ans, nous parlions alors de fécondité précoce et « *la fécondité précoce est en générale élevée là où la fécondité d'ensemble, entre 15 et 49 ans, est elle-même élevée* ». (Pison, 2013)

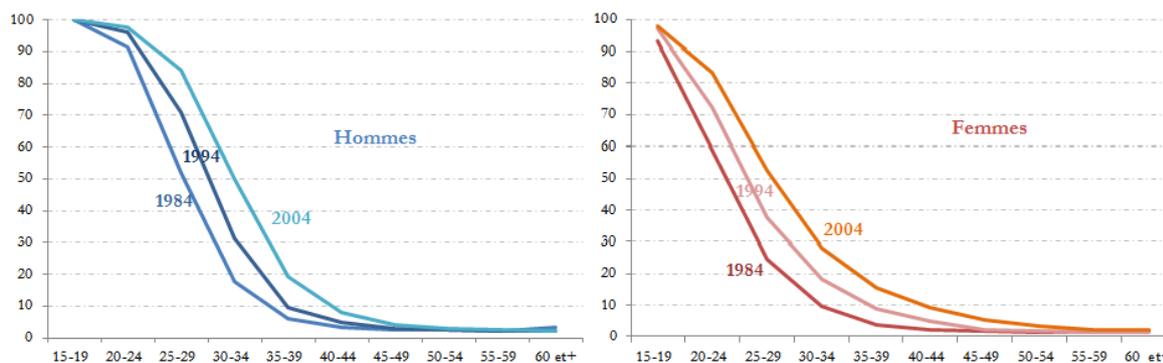
Ce n'est que dans les années 1960 que l'âge de mariage est passé à 18-20 ans avec le CSP qu'avait fixé, dans un premier temps, un âge minimum au mariage de 15 ans révolus pour les femmes et 18 ans pour les hommes. En 1964, l'âge passe à 17 ans pour les femmes et 20 ans pour les hommes. Les futurs époux peuvent ainsi donner leur consentement à l'union et la contrainte matrimoniale de la jeune fille par son père, n'existait plus en Tunisie.

De considérables bouleversements ont touché depuis les années 1970 la nuptialité et l'entrée des femmes tunisiennes en première union est, de nos jours, de plus en plus tardive.

Le taux de célibat s'est remarquablement développé parmi les deux sexes, tous âges confondus, à cause des changements affectant depuis quelques années la société tunisienne. Des changements que les sociologues ont essayé d'étudier vu les retombées notables sur le devenir de la population tels que la santé de la reproduction, la fécondité, la natalité, le renouvellement des générations et la sexualité.

L'Office National de la famille et de la population a souligné le fait « *que s'il y a un recul de l'âge au mariage, il y a des chances pour une sexualité non contrôlée en termes de grossesses indésirables, et peut-être non protégée, avec le risque des maladies sexuellement transmissibles* ».

Figure 7 : Évolution de taux de célibataires (en %) par sexe et groupe d'âge



Source : INS, RGPH (1984,1994 et 2004).

Pour Dorra Mahfoudh³², le célibat est un défi pour les démographes, les sciences sociales et les femmes et les hommes qui le vivent. Elle cite deux facteurs issus des études européennes sur le sujet à savoir, l'accès des femmes au travail rémunéré avec la possibilité d'une autonomie financière et un accès à la contraception.

Elle fait référence aux enquêtes budget réalisées par l'INS annuellement, partant du fait que le mariage et le démariage (divorce) s'appuient sur l'attitude et la vie conjugale, Mahfoudh a déduit que « *les filles célibataires se reposent plus que les femmes mariées, et passent plus de temps que les hommes célibataires dans les recherches et les études. En se mariant, leur temps de repos se réduit, et leur temps domestique se multiplie par deux, c'est là le coût de la vie conjugale, qui explique la difficulté de s'engager, et de perdre du temps et de la liberté en faveur de la vie familiale. Quant à l'homme marié, il est amené à une activité sociale et professionnelle plus intense pour gagner plus d'argent. Le célibat pourrait aussi s'expliquer par le refus du mariage médiocre. On prolonge son célibat pour se recentrer sur soi-même et prendre le temps de se préparer à une vie de couple meilleure et satisfaisante* ».

³² Dorra mahfoudh est sociologue à l'Université de Tunis Chercheur – Consultante

Elle évoque aussi une étude effectuée en Tunisie sur un échantillon de 250 célibataires de plus de 20 ans et qui a permis d'identifier deux catégories de célibataires. « *Le célibat de nécessité lié à des contraintes économiques, insuffisance de revenus, absence de logement, etc. Même si d'autres données révèlent, que plus on est aisé économiquement, plus on repousse l'âge du mariage. Lorsqu'on est issu d'une grande famille, on se permet d'être en infraction avec le rappel à l'ordre conjugal, car outre la jeunesse, la beauté et les diplômes, on a d'autres atouts à mettre sur le marché matrimonial, dont le nom de famille et la fortune.* »

Par ailleurs, les nouvelles technologies et l'ère de la mondialisation ont fait émerger un autre type de célibat, « *c'est celui consenti et choisi. Il est révélateur de nouvelles orientations de jeunes qui refusent les chaînes à leur liberté et leurs ambitions. Il s'agit là d'un célibat positif, qui véhicule une forme d'optimisme et d'ouverture. Puisque elles (ils) fréquentent les sites de rencontres, les réseaux sociaux tels que Facebook, les clubs et associations, voyagent ou peut-être émigrent. Reste que les filles célibataires vivent la plupart du temps avec la famille, et n'ont pas d'autonomie résidentielle même au-delà de 35ans.* » (Mahfoudh, 2011).

Ainsi d'après certains sociologues, le recul de l'âge du mariage est dû à trois raisons :

- Premièrement, au cycle scolaire, jugé long en Tunisie. Les jeunes filles et jeunes hommes font des études supérieures et espèrent terminer leurs cursus universitaires, ils n'arrivent à bout de leurs études que vers l'âge de 25 ans, voire plus pour les troisièmes cycles.

Il faut toutefois signaler que l'allongement de la durée des études « *concerne en grande partie les femmes plus que les hommes. Ces femmes hyper-diplômées peuvent amoindrir leurs chances de trouver un conjoint à mesure qu'elles gravissent l'échelle de la promotion professionnelle. Elles sont absorbées par leur travail et oublient leur vie privée. Par ailleurs, les données montrent que le célibat féminin est mal perçu par la société* », note Karrou³³ (2010)

³³ A l'occasion d'une table ronde organisée par l'Onfp dans le cadre des sessions de la 9e édition du Forum de la population et de la santé de la reproduction en juin 2010 autour de la question «Le célibat chez les jeunes : choisi ou subi?»

- Deuxièmement, l'excès de liberté et les nouvelles orientations. Autre fois tabou, les jeunes, filles et garçons, se côtoient et les relations officieuses sont plus ou moins tolérées, l'accès à la sexualité avant-mariage leurs évitent tout engagement familial.

Fathia Saidi (2009)³⁴ a retracé le vécu des célibataires. Elle rapporte que les femmes vivant en concubinage sont satisfaites de leurs vies, plus fidèles et prêtes à la responsabilité mais que leurs concubins ont tendance à préférer vivre avec elles sans pour autant s'engager dans une relation officielle.

Elle décrit ce phénomène en vogue en Tunisie et aux pays du Maghreb en tant que « *tiraillement entre une vision traditionaliste et une vision moderniste. Les victimes sont donc les filles qui auront du mal, après de telles expériences, à refaire leur vie, et ceci est d'autant plus vrai pour les veuves et les divorcées* ».

- Troisièmement, les conditions matérielles des hommes qui ne peuvent satisfaire les besoins d'un mariage et les dépenses mais aussi les responsabilités et les besoins d'une famille.

Pour Bouaziz (2010) « *on ne peut ignorer que le recul de l'âge au mariage et la baisse de la fécondité peuvent, pour certaines femmes, être aussi le signe de certaines difficultés : chômage, obstacles matériels et financiers pour accéder à un logement indépendant, etc.* »

Les traditions et mœurs ont changé et les femmes ont leur mot à dire et ne subissent plus l'autorité parentale ni la pression de la société, ce qui n'est pas toujours à son avantage. Les femmes sont d'autant plus ouvertes à la politique de planification familiale censée être décrétée pour leur offrir plus de possibilités sur le marché du travail.

II.4.2 LA POLITIQUE DE LA POPULATION

« *Si la modification de la nuptialité a été assurément, en Tunisie, la véritable clef du déclenchement de la transition de fécondité (Duchêne et Ajbilou, 1995), il n'en convient pas moins de noter qu'après 1980, c'est l'augmentation notable de la prévalence contraceptive (c'est-à-dire la proportion de femmes en âge de procréer utilisant une méthode de contraception) qui a permis une accélération de la baisse de fécondité* » (Gastineau 2012, p 6 et 7).

³⁴ Fathia Saidi est sociologue, spécialiste des questions liées : aux rapports sociaux entre les sexes, à l'action publique et aux politiques publiques, à l'action sociale de la société civile ainsi qu'à l'organisation et aux médias.

Dès l'Indépendance, la politique tunisienne de population est assimilée à la politique de développement. (Rhomdane et al. 2002).

Dès les années 1970, la stérilisation a été proposée aux femmes dont la famille est nombreuse. Les femmes rurales et non instruites se plaçaient alors au premier rang. La ligature des trompes et l'avortement sont permis pour toutes les femmes sur simple demande, quels que soient leur descendance et leurs statuts matrimoniaux. « *À la fin des années 1980, le planning familial a rempli l'un de ses rôles : toutes les femmes tunisiennes connaissent au moins une méthode contraceptive et plus de 90 % d'entre elles savent où se la procurer.* » (Gastineau, 2012, p79). Mais la politique adoptée ne repose pas exclusivement sur la planification familiale. Les avantages fiscaux pour les familles réduites et la limitation des allocations familiales aux quatre premiers enfants ont joué, également, un rôle dans la limitation des naissances.

Achour (2011) insiste sur les conséquences directes de cette couverture des femmes. En effet, la baisse continue de la fécondité, conjuguée à celle de la mortalité, ont introduit la Tunisie dans une phase de transition démographique. Celle-ci a eu pour conséquence la modification de la structure par âge de la population tunisienne et une tendance au vieillissement.

Nous pouvons ainsi confirmer que les programmes de planification familiale sont au cœur d'une politique d'État : « *c'est véritablement une politique globale qui s'intéresse aux individus, aux familles et à la population qui est mise en application* ». (Gastineau et Sandron, 2000, p10). Ils ont permis de réduire de façon drastique la mortalité infantile et maternelle.

Ces avancées ont eu, entre autres, pour conséquences : la baisse de la mortalité générale et l'augmentation de l'espérance de vie à la naissance. Mais, faut-il rappeler peut-être que : « *la réussite de la politique de population ne peut se justifier qu'avec la consolidation du système de planification du développement socioéconomique* ». (Cosio-Zavala, 1994, p 188)

En conclusion, en Tunisie, l'évolution du statut familial et le recul de l'âge au mariage sont les résultats de plusieurs éléments ayant contribué à l'évolution des critères de base de la nuptialité. Les mesures législatives, la transition entre scolarisation, formation et emploi, le chômage et l'émigration des jeunes sont des principaux éléments qui ont eu un impact direct sur le retard de l'âge au premier mariage.

La situation matrimoniale en Tunisie a beaucoup évolué à l’instar des mutations sociales profondes. Nous pouvons évoquer entre autres la scolarité et l’entrée des femmes dans la sphère économique qui a aussi des effets sur la fécondité.

Tableau 2 : Indice de Développement Humain

Années	Valeurs	Variations (%) **
1990	0,57	
1992	0,58	1,75
1994	0,60	1,69
1996	0,62	1,64
1998	0,63	1,61
2000	0,65	0,00
2002	0,67	1,52
2004	0,68	1,49
2006	0,69	1,45
2008	0,71	1,43
2010	0,72	1,41
2012	0,72	0,00
2013	0,72	0,00
2014	0,72	1,39
2015	0,73	0,00
2016	0,73	0,00
2017	0,73	1,37

Source : Les données de la Banque mondiale

L’évolution de l’indice de développement humain (IDH) en tant que mesure de la qualité de vie confirme nos conclusions. Il souligne, également, la qualité considérable du niveau de scolarité en Tunisie. Toutefois, il reste à démontrer le rôle du système éducatif dans le positionnement des femmes sur le marché de l’emploi. Un système que nous allons présenter dans la section suivante.

III LE SYSTEME EDUCATIF

L'éducation en Tunisie a toujours été considérée comme un des principaux indicateurs du niveau de développement. A la veille de l'indépendance, le pays s'est trouvé face à deux problèmes majeurs ; un indice de fécondité parmi les plus hauts dans le monde et un taux d'analphabétisme très élevé. Dès lors, le défi était d'assurer une éducation de base et garantir une progression à travers les différents niveaux d'étude aux personnes en âge scolaire.

Depuis la fin de la colonisation et jusqu'aujourd'hui, le système éducatif tunisien a fait l'objet de nombreuses réformes, afin d'en améliorer l'aspect quantitatif et qualitatif.

Après la Révolution, le secteur de l'éducation représente une composante importante du nouveau projet social qui a vu le jour. Au cours de l'année 2012, le ministère a jeté les premières bases de la réforme du système éducatif, qui touche aux divers aspects.

De nouvelles réformes ont été instaurées et dont la section suivante présente la structure générale.

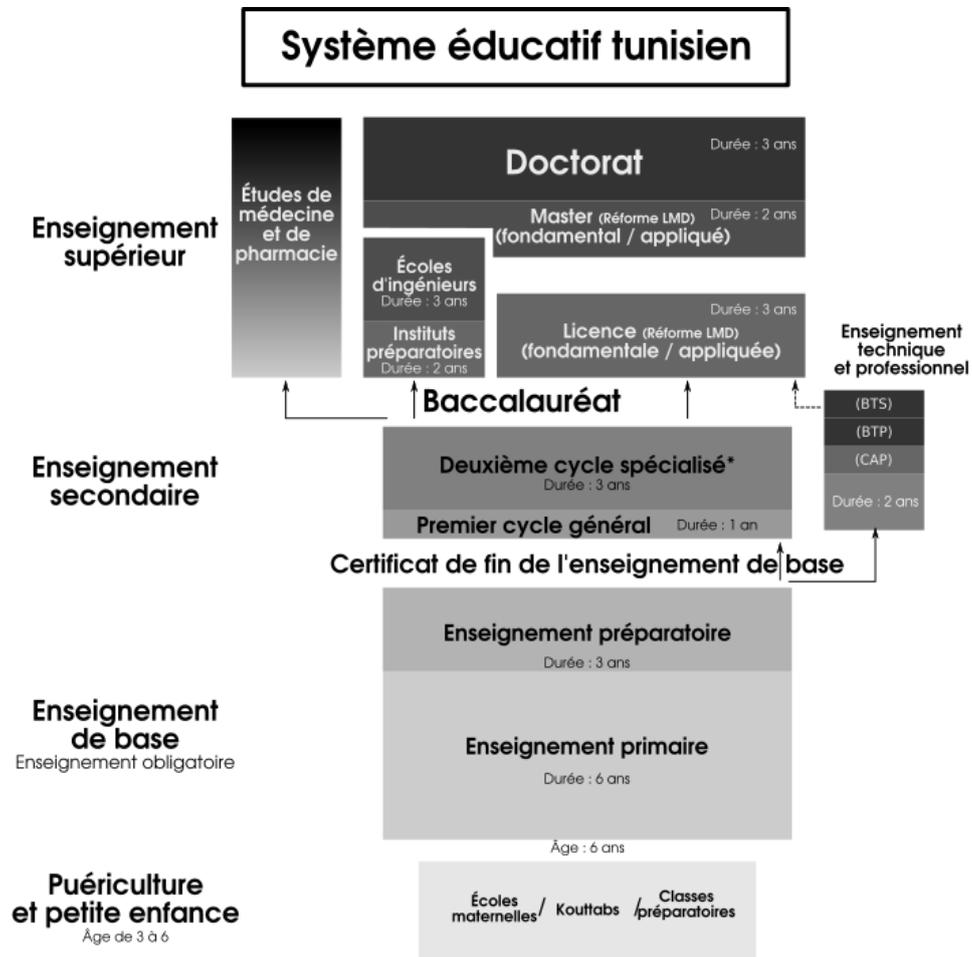
III.1 LA STRUCTURE GENERALE DU SYSTEME EDUCATIF TUNISIEN

III.1.1 L'ORGANISATION

L'enseignement en Tunisie se répartit sur trois niveaux d'études. La première phase est l'enseignement de base pendant neuf ans (6 ans en primaire et 3 ans au collège) puis secondaire présentant quatre années d'études et enfin la dernière phase avec l'enseignement supérieur correspondant aux études post baccalauréat.

L'évolution du nombre d'étudiants par cycle d'enseignement montre la démocratisation de l'enseignement supérieur à partir du début de ce siècle. L'évolution dans l'enseignement secondaire est impressionnante, tandis que, dans l'enseignement de base les effectifs d'élèves connaissent une baisse sur la même période.

Figure 8: Les différentes étapes du système d'éducation en Tunisie



* Les sections sont : lettres, économie et gestion, mathématiques, sciences informatiques, sciences expérimentales, sciences techniques et sport.

Source : Le ministère de l'éducation, 2012.

III.1.1.A L'ENSEIGNEMENT DE L'ENSEIGNEMENT DE BASE

Depuis la seconde réforme du système éducatif en 1989 – qu'a réaffirmé le principe de gratuité à tous les cycles de l'enseignement et instauré l'obligation scolaire de 6 à 16 ans - l'enseignement de base constitue un cycle de neuf ans qui accueille les enfants âgés de 6 ans. L'enseignement de base est réparti sur deux cycles complémentaires : le premier cycle (cycle primaire) dispensé dans les écoles primaires pour une période de six ans, et le second cycle (cycle préparatoire) dispensé dans les collèges pendant trois ans. A l'issue d'études de l'enseignement de base, un examen national est organisé et sanctionné par le diplôme de fin d'études de l'enseignement de base.

« Les élèves qui ont réussi la septième année de l'enseignement de base et qui ont des aptitudes scientifiques et des habilités techniques peuvent rejoindre les écoles préparatoires techniques pour une durée de deux ans conduisant à l'obtention du diplôme de fin d'études de l'enseignement de base technique. »(Rapport « Analyse du système éducatif Tunisien » 2013, p 16)³⁵

Il est aussi à signaler que de plus en plus d'écoles primaires offrent l'enseignement préparatoire avant l'entame de l'enseignement primaire avec 2082 écoles en 2014-2015 contre 362 en 2001-2002. Ce phénomène qui tend à se généraliser partout dans le pays fut jadis limité à certaines régions et certains niveaux de vie.

III.1.1.B L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

L'enseignement secondaire s'étale sur une période de quatre ans. Les titulaires du diplôme de fin d'études de l'enseignement de base sont automatiquement orientés vers les lycées. « La première année représente le tronc commun, la deuxième année présente l'une des quatre filières, lettres, sciences, économie et services, et la filière technologies de la communication. » (Rapport « Analyse du système éducatif Tunisien », 2013, p 17)

Les deux dernières années concernent l'une des six sections proposées aux apprenants à savoir : lettres, mathématiques, sciences expérimentales, sciences techniques, économie et gestion, sciences informatiques. Quant à la section sport, elle est dispensée dans des lycées spécialisés.

Après l'obtention du baccalauréat, au niveau de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, un bouquet de filières et de spécialités est offert par chaque branche d'étude.

III.1.1.C L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

L'enseignement supérieur est assuré par les universités, les instituts supérieurs d'études technologiques, les écoles supérieures et les instituts supérieurs de formation des maîtres relevant du Ministère de l'enseignement supérieur et sous la cotutelle du ministère de l'enseignement supérieur et d'autres ministères.

³⁵ Dans le cadre du rapport intitulé « Analyse du système éducatif Tunisien » (2013) pour le programme de l'Organisation Internationale du travail pour la « Promotion de l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Tunisie » financé par l'Agence Espagnole de Coopération Internationale pour le développement (AECID), en partenariat avec l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ) relevant du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi Tunisien.

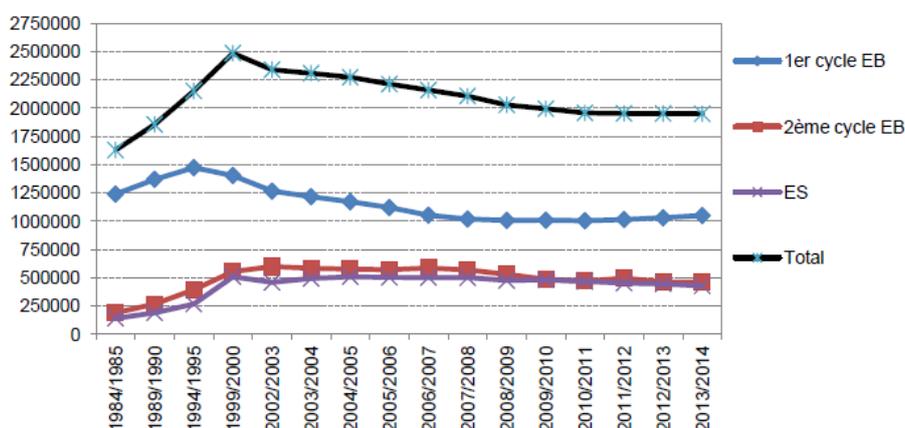
Auparavant, et avant de passer au système LMD, les formations dans les diverses disciplines étaient d'une durée de deux années d'études, permettant l'obtention du diplôme d'études universitaires du premier cycle (Bac+2). Le diplôme/Brevet de Technicien Supérieur (BTS) et le Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) sont obtenus à l'issue d'une formation répartie sur au moins cinq semestres. Enfin, deux autres années d'études supplémentaires sont nécessaires pour obtenir le diplôme de maîtrise (Bac+ 4).

Les formations conduisant à l'obtention du diplôme national d'ingénieur s'étalent sur 5 ans ; la durée est de 6 ans pour le diplôme d'architecture ou d'urbanisme, cinq ans pour le diplôme d'Etat en pharmacie, et de sept ans pour le diplôme de docteur en médecine.

« Le diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) est délivré à l'étudiant ayant obtenu un diplôme universitaire dont la durée minimale d'enseignement est de quatre ans ou un diplôme admis en équivalence, et ayant suivi avec succès un enseignement et une formation spécialisée pendant une durée minimale d'une année.

Le Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA) - permettant l'accès aux études doctorales- est délivré à l'étudiant titulaire d'une maîtrise ou d'un diplôme équivalent et ayant suivi avec succès un enseignement et une formation de recherche d'une durée de deux ans avec l'obligation de rédiger un mémoire de recherche. Le diplôme de doctorat est délivré à l'étudiant remplissant les conditions suivantes : être titulaire d'un diplôme d'études approfondies ou d'un diplôme équivalent permettant l'accès aux études doctorales ; avoir soutenu avec succès une thèse de doctorat dont la durée de préparation est de trois années au moins ». (Rapport « Analyse du système éducatif Tunisien » (2013), p 33)

Figure 9 : Évolution du nombre d'étudiants (en millier) par cycle d'études en Tunisie



Source : Les données de l'ITCEQ, 2011.

III.1.2 LE RENDEMENT INTERNE ET ENCADREMENT

Le taux de scolarisation des élèves âgés de 5 ans et plus (jusqu'à 11 ans) a connu une nette amélioration ces trois dernières années pour atteindre 99% en 2014.

Le taux d'achèvement du cycle primaire a atteint 97.6% en 2010³⁶, il avoisine ainsi les taux d'envergure mondiale. Cependant, l'évolution de l'achèvement durant les années suivantes a été très lente avec un taux considérable d'abandon.

Quant aux taux de redoublement, il est passé de 25% dans les années 1990 à 7.1% en 2014.

Le taux de réussite dans le cycle secondaire est moins élevé qu'en primaire, ceci dit en 2013-2014 le taux de promotion est de 72% avec un taux de redoublement de 16.6 %.

Ces taux sont expliqués par l'amélioration de l'encadrement des élèves et de la répartition des effectifs par classe atteignant une moyenne de 22 élèves par classe en 2014 (conformément aux taux des pays développés) contre 33 élèves dans les années 1980 et 41 dans les années 1960.

La transition démographique a nettement participé au fléchissement soutenu de l'effectif des élèves en primaire, avec le pic des années 1990-1994 pour revenir au cours de l'année 2009-2010 à 26,8 élèves par classe, justifiant ainsi l'impact de la taille des classes sur la performance des élèves.

Tableau 3: Evolution du nombre des établissements, des élèves et des enseignants du cycle préparatoire général et de l'enseignement secondaire.

Année Scolaire	Etablissements	Elèves	Classes	Enseignants	Taille moyenne de classe	Ratio élèves-enseignant	% des filles
2010-2011	1366	936398	36005	72454	2630	12.9	53.7
2011-2012	1377	922458	35961	72895	25.7	12.6	53.6
2012-2013	1386	908600	35709	73490	25.4	12.4	53.9
2013-2014	1392	887445	35390	74193	25.1	12.0	54.0
2014-2015	1403	876711	34929	74283	25.1	11.8	54.0

Source : Les données du ministère de l'éducation, 2015

³⁶ Pour les élèves de la première année durant l'année scolaire 2009/2010, 96.2 % pour les élèves de la troisième année et 95.1% pour la cinquième année, le taux de rendement de l'année scolaire s'élève à 92.6%.

La baisse de l'indice de fécondité s'est traduite par la baisse de nombre d'élèves inscrits dans l'enseignement de base à partir de 2013 et le taux d'encadrement a considérablement varié, il a atteint 16.8 élèves par classe contre 16 pour les pays de l'OCDE et 12.7 dans l'enseignement secondaire contre 14 élèves pour les pays développés.

L'enseignement supérieur - composé de 13 universités publiques, de 198 établissements dont 28 relèvent du département de cotutelle et 25 instituts supérieurs des études technologiques - est accessible à tous les bacheliers avec des taux élevés d'inscription. Il s'agit d'un impact direct de la croissance de la population en âge, et la baisse des taux d'abandon au cycle secondaire, avec 331 802 inscriptions en 2013-2014 et un pic de 500 000 estimé en 2016.

Ainsi, en Tunisie, le diplôme universitaire n'est plus un privilège. en 2011 près de 27% de la population active ont un niveau supérieur, notamment depuis l'introduction des filières courtes développées par les ISET³⁷. Mais en vue de la difficulté d'accès au marché de l'emploi, le taux de redoublement et d'abandon ne cessent d'augmenter et ce par manque de motivation et baisse d'ambition.

La répartition et la domination des filières littéraires et affaires commerciales et administratives ont affecté les possibilités d'embauche dans ces domaines. Jugées très faibles et saturées avec 30% d'inscrits en 2012, les sciences informatiques et techniques viennent en deuxième rang.

III.1.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous la tutelle du Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi créé en 1990, l'objectif de la formation professionnelle est de renforcer les capacités du système, faire face aux besoins du marché de l'emploi en vue de s'adapter aux mutations que connaît le secteur.

La formation professionnelle est organisée essentiellement selon deux axes³⁸ :

La formation professionnelle de base qui vise à dispenser une formation permettant d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une profession. Cette filière facilite l'intégration des jeunes candidats dans la vie active, ou à l'accès à une formation dans le cadre du système éducatif.

³⁷ Institut supérieur des études technologiques

³⁸ Ministère de l'Éducation. (2000). *Le développement de l'éducation en Tunisie entre 1996-2000*. Tunis: République tunisienne, p. 55.

La formation professionnelle continue a pour but de consolider les connaissances générales et professionnelles des bénéficiaires, de manière à les adapter à l'évolution des technologies et des professions, à leur faire acquérir de nouvelles compétences pour l'exercice d'une nouvelle activité, et à assurer la promotion professionnelle et sociale des agents.

En dépit des tentatives du ministère pour s'aligner aux systèmes éducatifs internationaux, le système éducatif tunisien n'a jamais prévu une alternance entre l'enseignement de base et la formation professionnelle. Celle-ci reste, en Tunisie, la solution réservée à ceux qui ont échoué à leur examen d'accès au cycle secondaire, les jeunes qui rejoignent ce type de formation sont souvent porteurs d'une image défavorable.

En effet, « *le choix de la formation professionnelle est essentiellement dicté par l'échec dans le cursus scolaire secondaire* »³⁹. De nos jours, le regard de la société quant à la formation professionnelle a changé, de plus en plus de jeunes tunisiens s'orientent vers des filières de formation professionnelle en considérant que « *la formation professionnelle s'inscrit dans la politique de l'emploi et de la lutte contre le chômage*⁴⁰. »

III.1.4 LE SYSTEME EDUCATIF TUNISIEN APRES LA REVOLUTION

Depuis 2011, les grèves n'ont pas cessé dans tous les secteurs, notamment le secteur éducatif (les cycles primaires, secondaires, universitaires). Des accords portant principalement sur les conditions de travail des enseignants et des professeurs ainsi que leur rémunération ont été conclus. En revanche, les projets de réforme concernant l'amélioration de qualité de l'enseignement en Tunisie n'ont pas vu le jour faute de volonté politique.

« Face aux statistiques officielles, les réformes sont faibles. Dans leurs prérogatives pour l'année 2015-2016, les ministères respectifs s'engagent à améliorer les conditions de vie des étudiants et des écoliers, à réduire les disparités régionales en matière d'infrastructures et à adapter la formation aux demandes du marché. Mais ces réformes, à l'exemple du dialogue sociétal sur l'éducation, restent creuses selon les acteurs syndicaux ».

Des phénomènes dont l'expansion inquiète, de plus en plus, sont venus entacher la volonté de progrès avec la violence, l'abandon scolaire et l'usage de drogue devenant répandus dans les établissements scolaires de tout âge.

³⁹ Banque africaine de Développement & Organisation de coopération et de développement économiques (2008). Tunisie. Dans *Perspectives économiques en Afrique* (pp. 635-650), p. 647.

⁴⁰ Banque africaine de Développement & Organisation de coopération et de développement économiques (2008). Tunisie. Dans *Perspectives économiques en Afrique* (pp. 635-650), p. 647

Même si son parcours universitaire se déroule sans entraves, un jeune tunisien a toujours l'appréhension du chômage, avec une remise en question de l'adéquation de sa formation avec la demande du marché.

« Les chiffres actuels, comparés à ceux de 2010 montrent une amélioration quantitative en matière d'établissements et d'enseignants, mais révèlent aussi de fortes disparités et inégalités entre les différents gouvernorats. Si l'exemple du dialogue sociétal de 2015 implique une participation de tous les acteurs de l'éducation, de l'élève jusqu'aux syndicats. Il est nécessaire de poser un état des lieux de la situation actuelle ».

III.2 HOMMES /FEMMES DANS L'EDUCATION

La principale source de donnée pour étudier la variable genre et l'inégalité de scolarisation entre les sexes est le rapport « Profil genre de la Tunisie » qui a étudié en 2014 les questions liées au genre, en l'occurrence l'éducation.

Les rapports mis en ligne, s'agissant des dernières années, par le ministère de l'éducation ainsi que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, nous ont permis d'actualiser certaines données et d'expliquer les divers indicateurs dans le temps.

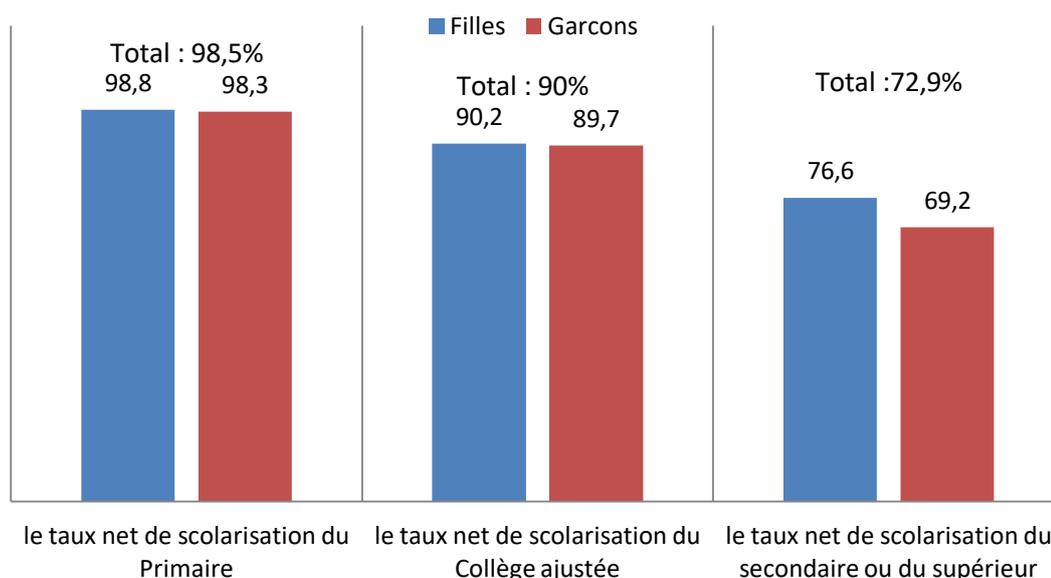
Nous allons étudier la variable genre à travers les différents cycles de l'enseignement tunisien en s'intéressant à l'accès à l'éducation, les taux de réussite et l'abandon des études, un accent sera, entre autres, mis sur le choix d'orientation.

Mahfoudh (2008, p42) défend l'idée que *« pour les femmes, le premier pas important dans la conquête de l'espace public est sans aucun doute l'accès à l'école »*. Il faut signaler dans ce sens la loi d'orientation relative à l'éducation et à l'enseignement scolaire (loi n° 2002-80 du 23/07/2002) qui met en avant l'égalité des sexes dans l'accès à l'éducation. Ceci est *« un droit fondamental garanti à tous les tunisiens sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la couleur ou la religion »*. Les disparités régionales et la saturation du marché du travail demeurent toujours pénalisant et défavorisant pour les jeunes femmes tunisiennes.

III.2.1 L'ACCES ET LA REUSSITE SCOLAIRE

Selon le rapport Profil Genre en Tunisie, le principe de l'égalité en termes de scolarisation des filles et des garçons est, presque, atteint, comme le montrent les figures du rapport.

Figure 10: Le Taux de scolarisation en Tunisie 2014



Source : les données de Profil genre Tunisie 2014

III.2.1.A - DANS L'ENSEIGNEMENT DE BASE

S'agissant de l'année scolaire 2014-2015, les taux de scolarisation des filles au primaire tendent à s'aligner sur ceux des garçons. Des taux qui ont connu une nette amélioration ces dernières années en atteignant 99%. Les filles au niveau de ce cycle dépassent légèrement les garçons et ce, quel que soit le profil des enfants.

En effet, d'après le ministère de l'éducation, le nombre d'élèves a atteint 1066493 soit une augmentation de 17316 par rapport à 2014-2013 avec un pourcentage de 48.2 % de fillettes.

Quant au secteur privé, parmi les 48390 enfants en primaire, 47,4 % sont des filles.

Tableau 4 : Le rendement du cycle primaire

Tranche d'âge			1993/94	1998/99	2003/04	2008/09	2013/14
Taux de réussite	Garçons		77.4	79.0	88.1	90.5	90.0
	Filles		80.8	82.8	92.1	94.1	93.9
	Total		97.0	80.8	90.0	92.2	91.9
Taux de redoublement	Garçons		17.9	17.5	9.9	8.0	8.8
	Filles		14.9	14.2	6.4	4.9	5.3
	Total		16.5	15.9	8.3	6.5	7.1
Taux d'abandon	Garçons		4.8	3.5	2.0	1.5	1.2
	Filles		4.3	3.0	1.5	1.1	0.8
	Total		4.6	3.2	1.7	1.3	1.0

Source : les données du ministère de l'éducation, 2015.

III.2.1.B - DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Le nombre total des élèves de l'enseignement secondaire a baissé de 12786 soit 876711 d'inscriptions pour l'année scolaire 2014-2015 dont 54% sont des filles. La différence de scolarisation entre filles et garçons est d'environ 8 points en faveur des filles. Le secteur privé compte 34.61 % de filles parmi les inscrits au cycle secondaire pour l'année 2014-2015.

Selon les données du MICS (Multiple Indicator Cluster Surveys) et l'analyse du rapport genre, les variables du contexte et de région jouent de façon significative dans l'accès au collège, au lycée et au supérieur. En outre, la variable genre joue également un rôle considérable surtout dans les taux de fréquentation de l'école secondaire. L'avantage en faveur des filles est particulièrement manifeste à partir du collège mais il serait indispensable de tenir compte de la répartition régionale pour bien appréhender le phénomène.

Un aperçu sur l'enseignement technique - où l'élève reçoit une formation technique mais aussi pratique dans les domaines de l'industrie, le bâtiment et les services - montre que les filles restent minoritaires dans cette branche avec un taux de 19% du nombre d'inscrits. L'absence des approches nouvelles pour ce type d'enseignement et le manque d'information fige la branche technique dans la gence masculine.

Tableau 5 : Le rendement de l'enseignement secondaire.

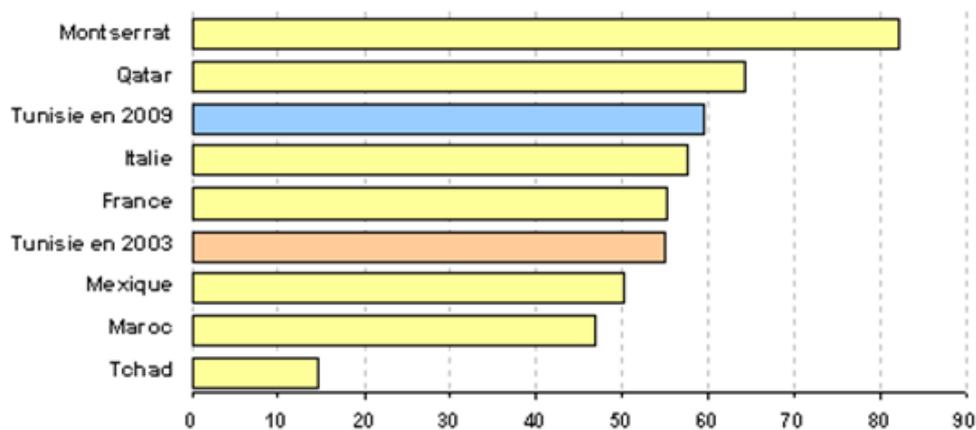
Tranche d'âge			1993/94	1998/99	2003/04	2008/09	2013/14
Taux de réussite	Garçons		74.5	64.4	65.5	66.4	67.4
	Filles		82.1	74.2	79.7	80.4	81.0
	Total		78.1	69.2	72.5	73.2	74.0
Taux de redoublement	Garçons		16.9	23.4	21.1	20.4	20.6
	Filles		12.6	18.0	13.2	12.5	12.7
	Total		14.9	20.7	17.2	16.6	16.7
Taux d'abandon	Garçons		8.6	12.2	13.4	13.1	12.0
	Filles		5.3	7.8	7.1	7.1	6.3
	Total		7.0	10.1	10.3	10.2	9.2

Source : les données du ministère de l'éducation, 2015.

III.2.1.C - DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

La comparaison mondiale de la part des étudiantes dans l'enseignement supérieur place la Tunisie parmi les pays les plus avancés avec plus de filles que de garçons dans les établissements supérieurs. Elles représentent environ 61 % des effectifs⁴¹ en 2010-2011, contre 38,3 % au cours de l'année scolaire 1999-2000.

Figure 11: Proportion d'étudiantes dans l'enseignement supérieur : comparaison internationale (2009)



Source : Données UNESCO

En Tunisie, la progression de la scolarité féminine, en mettant l'accent sur l'enseignement supérieur, s'explique en partie par les encouragements des pouvoirs publics pour promouvoir l'enseignement et la scolarisation des petites filles. L'évolution des mentalités ont aussi un rôle dans l'émergence des femmes dans l'espace universitaire.

III.2.2 LE CHOIX D'ORIENTATION

Dorra Mahfoudh, dans son rapport publié en 2012 sur « La question du genre et la promotion de l'emploi des jeunes », insiste sur le fait que les filles sont majoritairement orientées vers les filières qui débouchent, généralement, sur une longue période de chômage. Les filles représentent 20 % dans les sciences techniques par rapport à 73% dans les lettres. Nonobstant la multiplication des filières professionnalisées, le rapport met l'accent sur certaines filières dites féminines et d'autres masculines.

⁴¹ Pour l'année scolaire 2010-2011, le Ministère de l'enseignement supérieur dénombre 346 876 étudiants, dont 212 133 filles.

« Les filles ont des choix de filières professionnelles de plus en plus diversifiées et des possibilités d'accéder à des spécialités de leur choix même celles qui sont réputées « masculines », mais le changement ne s'est pas répercuté sur les milieux de l'emploi qui, en majorité, n'attendent pas la même chose des femmes et des hommes et restent influencés par les stéréotypes professionnels masculins et féminins. De leur côté, les jeunes filles (et leurs parents) continuent de privilégier les filières de formation et les professions perçues comme appropriées à leur sexe (enseignement, santé, service social, etc.) où elles pensent trouver de meilleures opportunités d'emploi et surtout la possibilité de pouvoir articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle. Ce qui limite aussi leurs chances professionnelles et renforce les stéréotypes de genre. »⁴²

Il ressort, en conclusion, que les filières scientifiques et techniques dans lesquelles les filles étaient au départ minoritaires sont celles où elles avaient continué à perdre du terrain. Cependant, il semblerait que la tendance se soit actuellement inversée puisque la part des diplômées des filières scientifiques et techniques a atteint 38% en 2014.

Par conséquent, de par leur profil de formation, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur s'orientent plutôt vers des carrières dans l'administration, l'enseignement ou la santé, donc, essentiellement, des emplois féminisés à vocation sociale et relevant plutôt du secteur public. Toutefois, nous constatons que depuis quelques années, les jeunes diplômées sont attirées d'avantage par les professions scientifiques et techniques.

Nous pouvons avancer que la situation des filles - en dépit des efforts fournis quant au choix de filières d'études - continue d'être influencée par la « culture » dominante qui les confine à une ségrégation horizontale qui se reflète d'ailleurs dans le marché du travail.

Tableau 6 : Les diplômés de l'enseignement supérieur selon le type de diplôme par sexe

Type de diplôme	Effectifs(en milliers)			Pourcentage		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Technicien supérieur et équivalent	82.7	84.8	167.4	19.9	19.6	19.8
Licenciés lettre ou sciences humaines	48.7	81.3	130.0	11.7	18.8	15.3
Licence en droit ou en science économique et gestion	69.1	76.0	145.2	16.6	17.6	17.1
Autre licences	105.8	115.3	221.1	25.4	26.7	26.1
Ingénierie	52.3	17.4	69.7	12.6	4.0	8.2
Médecine ou pharmacie	15.6	16.9	32.6	3.8	3.9	3.8
Autre diplômes du supérieur	41.7	39.7	81.4	10.0	9.2	9.6
Total	416.0	431.5	847.5	100.0	100.0	100.0

Source : RGPH 2014

⁴² Le rapport « Profil genre de la Tunisie 2014 » édité par Gribaa B. et Depaoli G., 2014, p21.

Pour ce qui est de la formation professionnelle, qui vient compléter l'éducation et offre des atouts pour l'insertion professionnelle, nous pouvons souligner les efforts réalisés par l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP) qui ont permis, au cours des dernières décennies, de multiplier par trois le nombre des stagiaires dans le secteur public et privé. Le dispositif de formation, ouvert aux garçons et aux filles, tente d'assurer la couverture quasi totale de tous les secteurs économiques.

Les filles représentent, selon le Ministère de la Formation Professionnelle, le tiers des stagiaires. Elles sont présentes, à des proportions inégales, dans les différentes spécialités de formation.

En revanche, malgré tous les progrès et l'accès des filles au banc de l'école, le taux d'analphabétisme reste, tout de même, plus élevé chez les femmes tunisiennes.

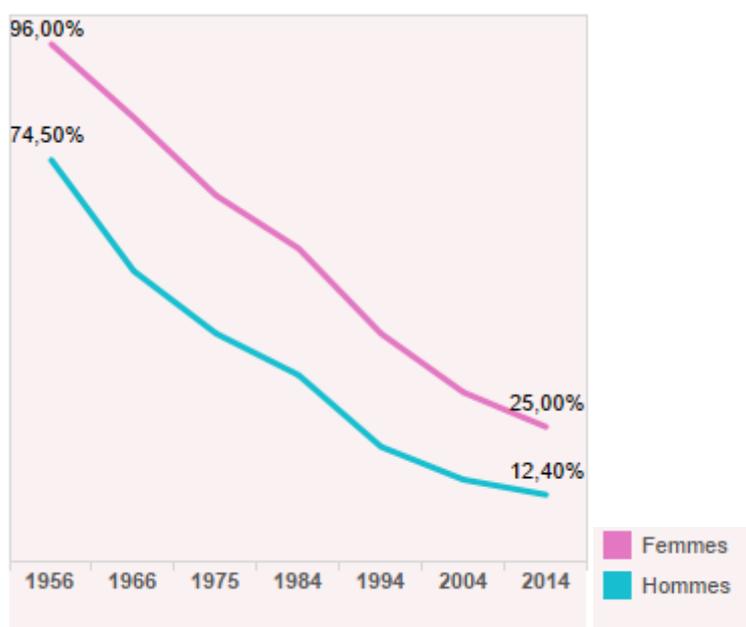
III.3 L'ANALPHABÉTISME

Malgré l'acheminement réussi du développement de l'enseignement et des réformes scolaires, les indicateurs statistiques et les nombreuses études sur l'éducation concourent à montrer que l'analphabétisme féminin et les disparités de scolarisation persistent. Une étude réalisée en 2012, dans le cadre d'un programme d'appui à l'entrepreneuriat et à l'innovation, par Hana G. Elloumi⁴³ et intitulée « Analyse genre »⁴⁴ s'est intéressée à la situation du genre dans l'accès à l'éducation. Selon cette étude, près de 8 Tunisiens sur 10 sont alphabétisés (81,4% selon l'INS 2011), mais, toujours, avec une différence en faveur des hommes. Même s'il a régressé, l'analphabétisme touche encore, deux fois plus de femmes que d'hommes et près de 3 tunisiennes sur 10.

⁴³ Jegham Elloumi Hana, consultante auprès de la Coopération Allemande au développement - GIZ.

⁴⁴ JEGHAM ELLOUMI, Hana., (2012) « ANALYSE GENRE », Programme d'appui à l'entrepreneuriat et à l'innovation _ GIZ.

Figure 12 : Le taux d'analphabétisme



Source : Taget-consult, 2015

Quant à la disparité régionale, il en ressort que dans le milieu rural où réside la moitié des analphabètes, les filles continuent d'être retirées entre 12 et 13 ans de l'école, moins pour des raisons d'éloignement que pour travailler sur l'exploitation familiale comme main d'œuvre gratuite. Les moins favorisées restent les femmes des régions intérieures. Ainsi, dans le gouvernorat de Kairouan par exemple, 48,4% des femmes sont analphabètes, le taux pour les hommes est de 27,3%. De même à Kasserine 46,7% des femmes et 22,8% des hommes sont analphabètes. (Mahfoudh, 2012).

L'analphabétisme est lié à la persistance de l'abandon scolaire, ce qui explique un taux d'analphabétisme relativement élevé chez les adolescents et les jeunes, notamment dans les gouvernorats de Jendouba, Zaghouan, Sidi Bouzid, Kasserine ou Kairouan où le taux d'analphabétisme chez les adolescentes et les jeunes dépasse les 11%. Ce taux élevé constitue, selon Mahfoudh (2012), un obstacle à la formation professionnelle et à l'insertion sur le marché de travail.

Bien que l'abandon scolaire soit limité en pourcentage, il est significatif en chiffre. D'ailleurs le dernier recensement général de la population et de l'habitat a relevé que le taux d'analphabétisme en Tunisie est passé de 23,3% en 2004 à 18,8% en 2014.

En effet, pour des raisons d'ordre culturel et social, les femmes n'ont pas pu bénéficier - de la même façon que les hommes - des moyens mis en œuvre dès l'indépendance du pays pour réduire l'analphabétisme. Cette différenciation entre les sexes persiste, en particulier, en milieu rural. Selon Souad Triki⁴⁵, l'analphabétisme constitue un handicap sérieux pour les femmes souhaitant intégrer le marché du travail.

En revanche, les taux de scolarisation des filles et des garçons âgés entre 6 et 14 ans (correspondant aux différents cycles de l'Ecole de Base) et la présence des filles au niveau du cycle primaire, du secondaire et du supérieur permet d'appuyer l'idée que « *très tôt, les filles anticipent leur avenir. Dans la construction de l'avenir professionnel, la réussite scolaire s'impose comme une nécessité plus impérieuse que pour les garçons* ». (Establet, 2003)

Les différentes études menées par Souad Triki⁴⁶, notamment son rapport de 2013 - dont le but est de présenter les résultats d'une analyse genre⁴⁷ et d'étudier, en particulier, la répartition des tâches entre les hommes et les femmes selon les secteurs - lui ont permis de soulever le paradoxe de l'éducation. Un résultat commun à ses études est que l'éducation n'a pas le même impact sur l'activité et l'emploi pour les hommes et pour les femmes.

IV ACTIVITE ET CHOMAGE

IV.1 LES TENDANCES GENERALES DU MARCHE DU TRAVAIL EN TUNISIE

Dans le cadre d'un partenariat entre l'observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (QNEQ) et le Bureau International du Travail (BIT) et - appuyé par une enquête sur le terrain menée par l'Institut National de la Statistique (INS) - l'édition 2013 de l'enquête sur la transition de l'école vers la vie active en Tunisie, validée et publiée en Juin 2014, a soulevé que malgré les bonnes performances réalisées en Tunisie en matière d'éducation - en particulier dans l'enseignement supérieur et les formations professionnelles - les jeunes tunisiens sont confrontés, à l'issue de leurs études, à plusieurs problèmes concernant l'emploi, notamment la hausse du taux de chômage.

⁴⁵ Souad Triki est une enseignante chercheuse et militante. Elle a publié plusieurs articles et ouvrages sur les droits des femmes, notamment le travail invisible des femmes (1993 et 2004)

⁴⁶ Triki, S., (2013). « Analyse Genre », Projet « Promotion de l'Agriculture Durable et Développement Rural en Tunisie (PAD) » Projet « Appui à la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (AGIRE) », GIZ.

⁴⁷ Les secteurs étudiés étaient respectivement : l'agriculture, l'agro-alimentaire et la gestion des ressources en eaux en Tunisie.

Parmi les résultats de cette enquête, certains constats permettent de décrire avec précisions les tendances du marché du travail en Tunisie. Dans ce cadre, le rapport cite :

IV.1.1 - LE RETRAIT DE LA VIE ACTIVE

Selon les travaux de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (2014)⁴⁸, le renoncement à la vie active est un phénomène qui affecte les jeunes Tunisiens. 18 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans sont inactifs et non scolarisés, cette attitude touche particulièrement les femmes et le milieu urbain. Le renoncement s'accroît avec l'âge. Selon les statistiques, 25 % des jeunes âgés de 25 à 29 ans sont inactifs et non scolarisés, contre 17% chez les jeunes de 20 à 24 ans.-

En outre, le rapport soulève des interrogations quant aux 94 000 jeunes âgés de 15 à 19 ans qui se trouvent en marge du dispositif national d'éducation et de formation et en dehors du marché du Travail. Le rapport pointe du doigt l'absence de programmes et d'instruments susceptibles de les prendre en charge.

S'agissant des causes, le retrait de la vie active est dû principalement au découragement des jeunes face au manque d'emploi et à la persistance du chômage. Environ un jeune Tunisien sur sept âgé de 15 à 29 ans est au chômage avec une disparité régionale qui varie fortement selon les régions, touchant plus les jeunes résidents dans le milieu urbain et les ménages d'un niveau financier moyen ou pauvre.

IV.1.2 - LE CHOMAGE

Le taux de chômage a atteint en 2018, 12.5% pour les hommes et 22.7% pour les femmes pour un taux global annoncé par l'INS de 15.4%.

Le chômage des jeunes Tunisiens âgés de 15 à 29 ans est de longue durée, environ 38 % des jeunes au chômage sont à la quête d'un emploi depuis deux ans, et plus de 20 % ont une durée de recherche d'emploi d'un an à moins de deux ans. Certains jeunes refusent des emplois, en premier lieu, à cause des salaires très bas. S'agissant des femmes, elles sont plus exigeantes que les hommes quant au lieu et à la nature des emplois, mais ce constat reste tributaire du niveau d'instruction et du milieu d'habitat.

⁴⁸ Il s'agit du rapport intitulé « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie » / Bureau international du Travail, Programme sur l'emploi des jeunes, Département des politiques de l'emploi ; Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications. - Genève: BIT, 2014

Le rapport relève que le quart des jeunes chômeurs tunisiens âgés de 15 à 29 ans continuent à croire que l'enseignement supérieur constitue un gage pour l'insertion dans le marché du travail. Toutefois, bon nombre de ces jeunes jugent que la formation à l'entrepreneuriat est une voie importante pour améliorer l'employabilité.

IV.1.3 - DES POSTES NON QUALIFIES ET UNE OFFRE NON ADAPTEE AUX DIPLOMES

La majorité des jeunes Tunisiens âgés de 15 à 29 ans travaillent en tant que salariés, environ 76% du total des travailleurs⁴⁹. Malgré les efforts déployés pour promouvoir la création des micros et des petites entreprises, les jeunes optent rarement pour le travail indépendant.

Force est de constater qu'en dépit de l'augmentation du niveau général d'éducation en Tunisie, la plupart des jeunes âgés de 15 à 29 ans exercent des métiers peu qualifiés. En se référant aux résultats empiriques de ETVA («l'Enquête sur la transition vers la vie active» , les jeunes travailleurs sont composés d'«ouvriers et employés non qualifiés» (26,8%), de «conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage» (12,4%), d'«artisans et ouvriers des métiers de type artisanal» (14,8 %), et de «personnel dans le secteur des services et vendeurs dans les magasins et au marché» (16,3 %).

Les jeunes exerçant des métiers de type « membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises» représentent seulement 2,3 % des jeunes travailleurs. Par ailleurs, la part de ceux ayant des « professions intellectuelles ou scientifiques » est de 3,7%.

Ainsi, beaucoup de jeunes Tunisiens ne sont pas satisfaits de leurs emplois actuels. L'enquête sur le terrain dénombre 422 731 jeunes souhaitant changer d'emploi, soit près de 47 % de l'ensemble des travailleurs. La situation est plus prononcée chez les hommes que chez les femmes.

Le rapport condamne, entre autres, la faible capacité de l'économie nationale à générer suffisamment d'emplois pour absorber une demande, sans cesse, croissante et un niveau de chômage préoccupant.

⁴⁹ Les résultats de l'ETVA , «l'Enquête sur la transition vers la vie active» conçue par l'OIT, 2013 montrent que parmi les 902 450 jeunes en emploi, 76% travaillent en tant que salariés.

Le marché du travail continue de souffrir de plusieurs contraintes structurelles et fonctionnelles, aggravées par les événements sociaux et politiques survenus suite à la révolution du 14 janvier 2011.

Ces différents constats ont fait l'objet de plusieurs études et ont permis de mieux appréhender la structure et les défis du marché du travail en Tunisie.

IV.2 LA STRUCTURE DU MARCHE DU TRAVAIL

Selon les résultats de l'enquête nationale sur la population et l'emploi réalisée trimestriellement par l'INS, la population tunisienne potentiellement active compte 4 004 200 dont 1 129 184,4 femmes (28.2 %).

Il est à rappeler que la population active représente l'ensemble des personnes soit en activité, soit à la recherche d'un emploi, ceci inclut donc les occupés et les chômeurs tunisiens. 84,3% exercent une activité et 15,7 % n'ont pas de travail. Par ailleurs, les inactifs représentent 52,7 % de la population en âge de travailler.

Tableau 7 : L'évolution de la population active (en milliers), 2006-2014

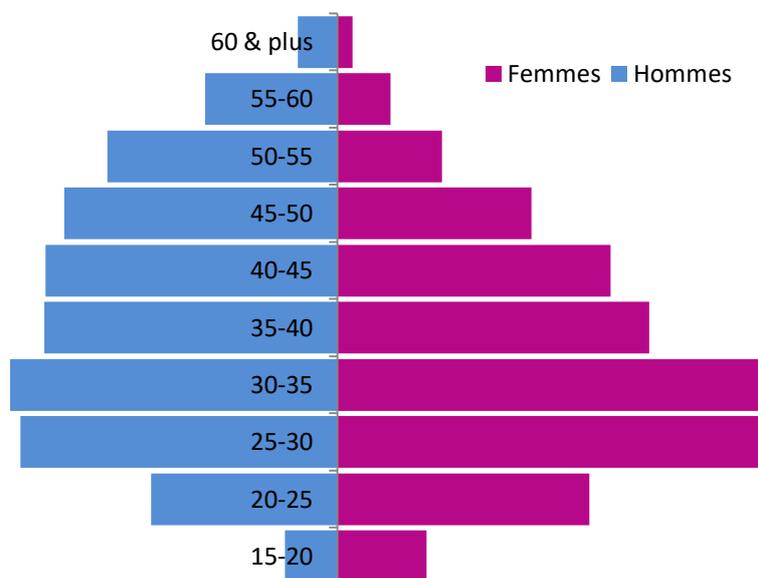
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2014	2015
Population en âge d'activité	7526	7677	7806	7932	8038	8175	8283	8423	8589
Population active	3435	3522	3604	3689	3769	3909	3979	4014	4002
Taux d'activité	45.6	45.8	46.2	46.5	46.9	47.8	48	47.6	46.6

Source : INS, Enquête Emploi 2011, 2012

IV.2.1 LES ACTIFS SELON LE GENRE ET L'AGE

La structure par âge de la population tunisienne signale une réduction du poids des jeunes de moins de 15 ans et un accroissement de la population des (25-60) ans et plus, qui verra son poids doubler entre 2014 et 2020. Ainsi l'accroissement de la population portera essentiellement sur la population active.

Figure 14 : La pyramide des âges de la population occupée



Source : Enquête nationale de la population et de l'emploi, 2011

Cette évolution attendue de la population en âge de travailler nécessitera de plus grandes performances de l'économie tunisienne pour répondre à la demande additionnelle annuelle d'emplois.

Durant la période 2011- 2012, les demandes d'emploi ont connu une croissance de 34.4 mille hommes et 44.2 mille femmes avec une population estimée à 2852.3 mille hommes et 1070.9 mille femmes en 2012.

D'après ces chiffres, la hausse du taux d'activité total serait due à l'augmentation du taux d'activité chez les femmes.

Tableau 8 : L'évolution de la population active (en milliers) selon le genre 2006-2014

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2014
Masculin	2508.0	2570.9	2630.1	2695.1	2758.2	2817.9	2852.3	2764.6
Féminin	926.8	950.8	973.7	994.1	1011.0	1026.7	1070.9	1101.9
Total	3434.6	3521.7	3603.8	3689.2	3769.2	3844.6	3923.2	3866.5

Source : INS, Enquête Emploi 2011, 2012, RGBH 2014

D'ailleurs, durant les cinq dernières années, le nombre de femmes actives a évolué plus rapidement que celui des hommes actifs, notamment au niveau des populations jeunes. En effet, le taux d'activité des femmes 25 – 29 ans est passé de 44,7% en 2007 à 47,7% en 2012. Cette évolution s'explique par les changements intervenus au niveau de la scolarisation de femmes et le développement de son statut dans la société.

Il existe, toutefois, des écarts sensibles parmi les femmes actives en fonction de plusieurs paramètres comme le milieu géographique (rural/urbain), le statut matrimonial, l'âge ou le niveau d'instruction. A titre d'exemple, les taux les plus élevés de femmes actives sont enregistrés en milieu urbain, chez les femmes célibataires ou divorcées et auprès de la tranche d'âge 25-30 ans. Nous pouvons expliquer cette configuration du marché du travail féminin par deux facteurs fondamentaux à savoir la rétention scolaire et le recul de l'âge du mariage.

Auparavant, les femmes rejoignaient le marché du travail plus jeune mais elles allaient moins dans leurs études. Les jeunes filles abandonnaient le marché du travail plus jeunes pour se marier, l'âge au mariage était alors plus précoce. De nos jours, les femmes célibataires scolarisées rejoignent le marché de l'emploi plus tard en raison de l'allongement de la scolarité et abandonnent, également, plus tard en raison du recul de l'âge au mariage.

IV.2.2 LA POPULATION ACTIVE OCCUPEE

Les données et les analyses développées pour étudier la population active occupée sont extraites des statistiques officielles de l'emploi en Tunisie diffusées et publiées par les organismes gouvernementaux à savoir :

- L'Institut National de la Statistique (INS)
- L'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI)
- L'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ).

Selon l'INS, parmi la population active, le nombre des personnes occupées avoisine les 3 341 200 en 2013, dépassant ainsi de 109600 le nombre des occupés en 2012. Ceci représente le nombre d'emplois net créés au cours de cette période. Les hommes représentent 74,7 % de la population occupée, contre 25,3 % pour les femmes.

Les enquêtes emploi confirment la poursuite de l'amélioration de la distribution des actifs occupés relativement à leur niveau d'instruction primaire.

La majorité des Tunisiens occupés exercent en tant que salariés. Ainsi, en 2013, 71,7 % de la population active occupée sont des salariés et 24,5 % des indépendants.

Le secteur des services est le principal employeur. En effet, un peu plus de la moitié (50,6 %) de la population occupée travaille dans le secteur des services, viennent ensuite les industries manufacturières (19,3%), les industries non manufacturières (15,2%) et l'agriculture et la pêche (14,9 %).

Par rapport à 2012, le secteur de l'agriculture a enregistré une augmentation de 40000 emplois ainsi que le secteur de l'industrie mécaniques et électriques de 4300 emplois. Le secteur du commerce a connu par contre une diminution de 1800 emplois, alors que le secteur du transport et de la communication a augmenté de 18300 emplois.

Tableau 9 : Evolution de la population active occupée (en milliers) selon les secteurs d'activités économiques, 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2014
Agriculture et pêche	565.39	557.8	578.9	575.8	510.0	550.0	503.5
Les industries manufacturières	581.1	602.6	564.7	598.2	578.0	597.9	637.5
Les industries non manufacturières	412.8	435.1	448.4	474.0	473.3	469.6	499.1
Services	1496.1	1531.5	1578.0	1599.4	1555.8	1603.9	1741.2
Non déclaré	29.2	28.4	28.9	30.0	22.7	10.2	11.2
Total	3085.1	3155.4	3198.9	3277.4	3139.8	3231.6	3392.5

Source : INS, Enquête Emploi 2011, 2012, 2014

IV.3 LE SALARIAT

En Tunisie, le poids du salariat en tant que premier statut, se maintient et s'est vu renforcer depuis les années 2000, les indépendants se placent à la deuxième position.

Le statut de salariés représentait auparavant la sécurité de l'emploi, sauf qu'avec le printemps arabe, il s'agirait, désormais, d'une survie professionnelle car même dans le secteur public, l'emploi ne symbolise plus la garantie du maintien en poste.

« Concernant le statut dans la profession des femmes, le salariat apparaît comme le statut quasi dominant. Ces dernières années, son poids est, par ordre décroissant plus important en Tunisie, aussi bien qu'en Algérie qu'au Maroc. Le salariat féminin en Tunisie s'est plutôt développé autour de son noyau traditionnel né du grand afflux des années 1970, avec une tendance à la tertiarisation. Le Taux des salariés dans l'emploi féminin passe de 43% en 1984 à 79% en 2004, faisant de la femme salariée le profil type de la travailleuse en Tunisie. » (Triki et al. 2006, p 93)

Au terme du premier trimestre de 2014, les salariés occupent près de trois quart (69,9%) de la population en emploi. La part des travailleurs pour leur propre compte (patrons et indépendants) dans l'emploi est de 25,8% alors que les aides familiaux occupent 4,3% de la main d'œuvre occupée.

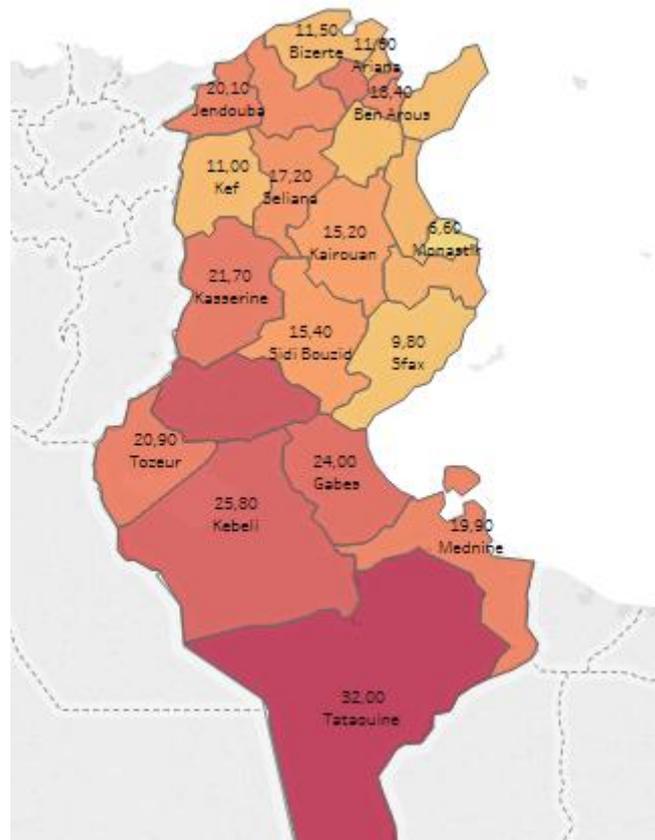
En termes de créations d'emploi, l'emploi salarié a connu une augmentation de 1,7% au premier trimestre de 2014 par rapport à la même période de 2013 (création de 44,6 mille postes d'emploi) et de 1,3% par rapport au quatrième trimestre de 2013, alors que le nombre de travailleurs pour leur propre compte a augmenté de 5,4% au premier trimestre de 2014 (création de 68,4 mille postes d'emploi).

IV.4 LE CHOMAGE

Au premier trimestre de 2013, le nombre d'actifs sans emploi avait atteint 620 600, dont 60,5 % d'hommes et 39,5 % de femmes. Quant au taux de chômage, il était de 15,7 % avec une nette disparité entre les femmes (22,5 %) et les hommes (13,1%).

Dans les grandes régions, notamment le Sud-Ouest et le Nord-Ouest, le taux de chômage avoisine le 20%. Elles sont suivies par le Centre Ouest et le Sud Est avec des taux supérieurs à la moyenne générale. Les régions les moins touchées sont situées sur l'axe littoral (Le Nord-Est, le Centre Est et le District de Tunis). Au niveau des gouvernorats (équivalent des provinces), plus de la moitié ont des taux supérieurs à la moyenne, certaines zones de l'intérieur ont des taux de chômage très élevés (souvent le double de la moyenne du pays).

Figure 15 : La répartition du chômage par gouvernorat



Source : Target-consulat, 2015

Le chômage touche surtout les jeunes, même si ces derniers sont affectés en fonction de leurs tranches d'âge. Malgré que les politiques actives de l'emploi soient destinées, principalement aux jeunes, le taux de chômage de cette catégorie socio démographique demeure très élevé. Ce taux peut atteindre ou dépasser 30% chez les jeunes de 18-29 ans, soit 3 fois plus que chez les adultes.

IV.4.1 CHOMAGE/ GENRE ET NIVEAU D'INSTRUCTION

IV.4.1.A -SELON LE GENRE

Le taux de chômage chez les femmes est en baisse, il est passé de 24.9% (14.1 % chez les hommes) en 2012 à 22.5 % (13.1 %) en 2014 et a atteint 21.4 % (12.6%) pour la même période en 2016 et reste, tout de même, supérieur au taux de chômage chez les hommes

Figure 16 : La répartition du chômage selon le genre



Source : target-consult, 2015

Le taux de chômage des femmes dépasse les 55% dans certaines communes comme à Tataouine, Kébili et dépasse les 30% dans les régions de Medenine, Gabes, Sidi Bouzid, Kasserine, Siliana, Jandouba et Beja.

Souad Triki a dédié une grande partie de ses recherches à la variation du taux de chômage chez les femmes, Boutheina Ferchiou (2014)⁵⁰ a fait de même. Selon leurs travaux, la quasi-stabilité du chômage des hommes contraste avec la fluctuation du chômage féminin et s'explique par une offre d'emploi additionnelle qui absorbe une proportion régulière du surplus de main d'œuvre masculine. Cette dernière est demandeuse d'emploi alors que l'offre d'emploi qui s'adresse aux femmes n'arrive pas à résorber une proportion de plus en plus grande de l'offre de travail potentielle. Ainsi, à la composante structurelle caractéristique du chômage aussi bien des hommes que des femmes, s'ajoute une dimension conjoncturelle qui lie l'activité des femmes aux fluctuations des conditions du marché et se manifeste par la baisse de l'activité marchande des femmes en temps de crise et surtout pour les moins qualifiées d'entre elles.

⁵⁰ Ferchiou, B., (2014). « Etude genre », Mission de planification d'un nouveau projet tuniso-allemand « Innovation, emploi et développement régional ».

Tous niveaux d’instruction confondus, les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes, par ailleurs le taux de chômage des femmes diplômées du supérieur est en moyenne de 40% en 2013 contre 16% pour les hommes. Cet écart est d’autant plus important dans les régions défavorisées.

Le District de Tunis et les régions du littoral, ayant bénéficié jusque-là d’une dynamique soutenue d’investissements publics et privés, enregistrent nécessairement les plus faibles taux de chômage. Néanmoins, les femmes y connaissent quand même des taux plus élevés que les hommes.

Triki (2013) stipule que même si ces femmes ont largement investi dans leurs études au point d’atteindre le niveau supérieur, leurs efforts étant d’autant plus louables qu’elles sont, généralement, issues de familles rurales, souvent démunies - ou parce qu’elles résident à Kébili, Gafsa, Siliana, Medenine ou Kasserine - qu’elles ne trouvent pas d’emploi. Les taux de chômage dépassant 48% dans ces gouvernorats, jusque-là rarement concernés par l’effort d’investissement.

Cette difficulté d’insertion est d’autant plus pénalisante qu’elle touche les femmes les mieux formées en particulier. Pourtant, « du moins jusqu’au milieu des années 1990, la plupart de ces femmes diplômées sont issues d’un milieu socio-économique et culturel privilégié, ce qui constitue généralement un atout majeur lors de leur insertion professionnelle ». (Triki, 2013)

IV.4.1.B - SELON LE NIVEAU D’INSTRUCTION

Figure 17 : Le niveau de chômage selon le niveau d’instruction



Source : RGPH 1994, 2004 et 2014

Le nombre de demandeurs d'emploi de niveau supérieur et secondaire a beaucoup augmenté depuis la révolution ; respectivement près de la moitié (+54,5%) pour les diplômés du supérieur et +11% pour la deuxième catégorie. De surcroît, les effectifs des chômeurs peu ou pas instruits ont chuté sensiblement ; moins 30,6% pour les analphabètes et moins 11,8% pour ceux de niveau primaire.

Le nombre de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur a atteint 248 400 au troisième trimestre 2013. 63,2 % d'entre eux disposent d'un diplôme de maîtrise en droit, économie et gestion, suivis des diplômés titulaires d'une maîtrise en sciences exactes (15,7%), ensuite les maîtrisards en sciences humaines (8,6 %) et les techniciens supérieurs ou équivalents (3,5%). Les diplômés des autres domaines représentent 8,2 %..

Tableau 10: La répartition des chômeurs du supérieur selon la nature du diplôme

Diplôme	N (milliers)	%
Diplôme de technicien supérieur ou équivalent	70,7	3,5
Maîtrise en sciences humaines	40,6	8,6
Maîtrise en droit, économie et gestion	39,3	63,2
Maîtrise en science exacte	69,3	15,7
Autre diplôme supérieur	28,5	8,2
Total	248,4	100,0

Source : Enquête nationale de la population et de l'emploi, 2013

Selon les statistiques de l'INS, le taux de chômage des diplômés du supérieur a atteint 33,5% à la fin de 2013. Avec un taux de 43,5 %, les femmes diplômées du supérieur sont, nettement, plus affectées par le chômage que les jeunes hommes (23,1 %).

Les taux les plus élevés (23 à 26 %) des chômeurs ayant le niveau de l'école primaire sont signalés à Tozeur, Jendouba, Kasserine et Siliana. Ce taux baisse à un niveau qui varie de 13 à 20% dans 9 autres gouvernorats (Mahdia, Gabès, Ben Arous, Tataouine, Manouba, Le Kef, Ariana, Gafsa et Tunis).

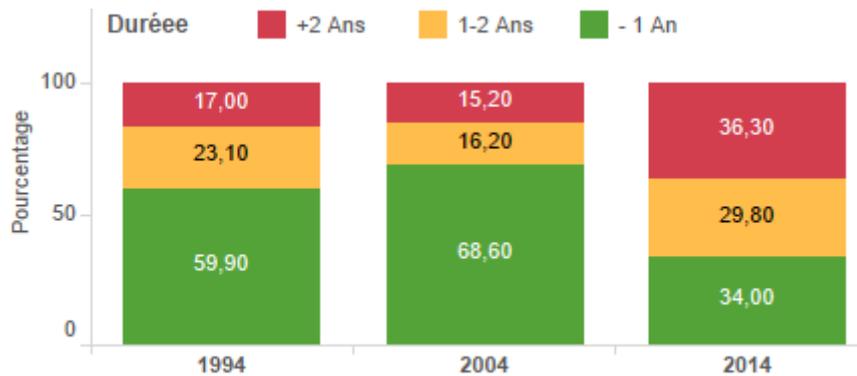
Pour les chômeurs de niveau secondaire, les taux les plus élevés (20 à 33%) sont enregistrés dans 8 gouvernorats (Jendouba, Kasserine, Siliana, Tozeur, Tataouine, Gabès, Le Kef et Gafsa).

A l'échelle nationale, environ six chômeurs sur dix (57,6%) étaient sans emploi depuis moins d'un an, le quart (24,8%) sont au chômage depuis un à deux ans, alors que les 17% restants étaient sans emploi depuis plus de 2 ans.

La durée du chômage des jeunes est généralement plus longue que ce soit durant la période de la première recherche d'emploi ou entre des périodes d'emploi.

En 2012, 61% des diplômés de l'année précédente (2011) étaient au chômage et 30% des diplômés de 2008 demeuraient sans emploi. 25 800 diplômés étaient au chômage depuis un an, soit 30% du total. 17 800 (soit 20%) étaient au chômage depuis 2 ans. En d'autres termes, la moitié des diplômés chômeurs ont des durées du chômage de trois années successives ou plus.

Figure 18 : La répartition du chômage selon la durée



Source : RGPH 1994, 2004 et 2014

« L'allongement de la durée du chômage après l'obtention du diplôme est un défi redoutable pour les diplômés du supérieur, car les opportunités et les chances d'emploi se réduisent à mesure que s'allonge la durée du chômage. Ainsi, 6 000 personnes, en moyenne par an, sont embauchées deux ans après l'obtention de leurs diplômes. 3 à 4 ans après l'obtention de leurs diplômes, seulement 1 700 jeunes, en moyenne par an, quittent les rangs de chômeurs. Pour les diplômés de 5 ans ou plus, seulement 500 d'entre eux, en moyenne par an, réussissent à se faire employer. » (Boubakri, 2010, p33)

Face à une telle situation, les tunisiens tentent de plus en plus leurs chances en dehors de territoires national, notamment les femmes tunisiennes. Un phénomène migratoire qui a connu son essor après la révolution tunisienne.

V LA MIGRATION TUNISIENNE

Les dernières études menées sur la migration relèvent des travaux de sondage de l'INS dans le cadre du recensement général de la population et de l'habitat de 2014. La population tunisienne s'élevait à 10 982 754 habitants en avril 2014.

Les migrants de première génération nés en Tunisie et résidants à l'étranger s'élevaient à environ 543 000 personnes, dont 81% en Europe durant cette période. Quant aux «Tunisiens résidants à l'étranger», migrants de première génération et Tunisiens de deuxième et troisième générations nés à l'étranger, ils étaient environ 1,2 million, selon les statistiques de l'Office des tunisiens à l'étranger (OTE).

Au lendemain de l'indépendance, en 1956, l'émigration tunisienne répondait aux besoins de main-d'œuvre de l'Europe occidentale, et en particulier de la France. Des accords de travail bilatéraux ont été signés en 1963 avec la France, avec l'Allemagne en 1965 et, plus récemment, avec les Pays-Bas et d'autres pays européens. Après 1973-1974, alors que la migration légale de la main-d'œuvre vers l'Ouest était limitée, le regroupement familial était la principale voie d'accès aux destinations européennes traditionnelles. L'immigration irrégulière s'est développée en parallèle. Cela reposait également sur des liens de parenté et sur des réseaux sociaux et communautaires. Les migrants tunisiens en Europe, originaires pour la plupart des régions urbaines côtières, se sont rapidement intégrés dans les activités du secteur tertiaire. Il est à noter que la Libye est devenue une destination majeure pour les travailleurs migrants tunisiens par le biais de voies de migrations légale et irrégulière, soutenues par des liens tribaux transfrontaliers.

Dans les années 1980, alors que la migration de la main-d'œuvre vers la France chutait, l'Italie est devenue une nouvelle destination pour les travailleurs tunisiens, en raison de sa proximité géographique avec la Tunisie et des nouvelles opportunités offertes par l'économie informelle du pays. Après que l'Europe eut restreint son régime de visas et renforcée ses contrôles aux frontières au début des années 1990, les destinations migratoires tunisiennes se sont diversifiées davantage vers les États du Golf, s'agissant de relations bilatérales entre la Tunisie et l'Arabie saoudite, ainsi que le Qatar et les Emirats Arabes Unis. Il s'agit principalement, de tunisiens qualifiés et hautement qualifiés, détachés du secteur public tunisien tels que les ingénieurs et les enseignants. Entre temps, et plus récemment, de nouveaux flux d'étudiants et de jeunes tunisiens hautement qualifiés et diplômés du supérieur ont trouvé de nouveaux débouchés en Allemagne et en Amérique du Nord.

Sous la présidence d'Habib Bourguiba et de son successeur, Zine El Abidine Ben Ali, évincé en janvier 2011, la politique d'émigration Tunisienne reposait sur le principe que les travailleurs étaient encouragés à émigrer.

Les années 2000 ont été une période de tensions socio-économiques et politiques. En Tunisie, les jeunes ont bénéficié de la généralisation de l'enseignement supérieur. Cependant, les emplois occupés ont considérablement diminué et sont devenus moins attrayants pour les jeunes instruits en raison de la stagnation des salaires et des activités, essentiellement, peu qualifiées et à faible valeurs ajoutées proposées.

La contraction des voies de migration, dans un contexte de ralentissement économique et de tensions politiques accrues, fait, probablement, partie des nombreuses raisons expliquant le soulèvement populaire en Tunisie.

« L'émigration tunisienne se compose de plusieurs catégories. Les premières générations de travailleurs seuls, dont l'émigration était destinée à être provisoire, sont désormais accompagnées de leurs familles et s'installent durablement dans leur pays de résidence. Sur le plan démographique le regroupement familial, les mariages et les naissances à l'étranger ont entraîné une féminisation et un rajeunissement significatifs de la colonie tunisienne: la part des femmes et des jeunes dans la composition de la colonie tunisienne a atteint 48.9 % de l'ensemble en 2006. »⁵¹

Le début des soulèvements arabes, en décembre 2010, a provoqué une montée immédiate, mais relativement modérée de l'émigration tunisienne par des voies irrégulières, la police étant désorganisée et les contrôles côtiers inexistantes. Entre janvier et septembre 2011, environ 20 000 tunisiens ont pénétré illégalement par voie maritime en Italie.

Les données officielles⁵² indiquent que la plupart des migrants en provenance de Tunisie sont des hommes, 77% appartiennent aux groupes d'âge actif (15 à 65 ans et 32% aux 25 à 44 ans). Cependant, ces chiffres agrégés couvrent les divers profils démographiques et socio-économiques des migrants tunisiens. La France est une exception en ce sens, puisqu'elle accueille des groupes de personnes plus âgées: près de la moitié (48%) des Tunisiens sont âgés de 55 ans et plus et 25% de 65 ans et plus. Quant au critère genre, la France a également le ratio le plus équilibré avec 54% d'hommes.

⁵¹ Boubakri, H., (2009). « La Tunisie et ses migrations », LES MOTEURS DE L'ÉMIGRATION... DÉBAT, ACCUEILLIR No 249-250.

⁵² Direction générales des Affaires consulaires/ministère des Affaires étrangères & l'Office des Tunisiens à l'étranger

Citons l'exemple du Canada et Royaume-Uni où le groupe d'âge de 25-44 ans prédomine et où les hommes au niveau des deux pays, représentent respectivement 65 et 70 hommes pour 100 femmes. Cela suggère que les expatriés tunisiens peuvent être des familles, ainsi que des étudiants et de jeunes professionnels masculins qui ont déménagé seuls. En Europe, y compris en Allemagne, en Belgique, en Suède et en Italie, la répartition par âge des migrants était également orientée vers les groupes d'âge actifs et les hommes étaient plus nombreux que les femmes (61% d'hommes en Italie, 66% en Suède).

En Tunisie, comme ailleurs, la migration est un processus sélectif ; les migrants sont deux fois plus éduqués que les non-migrants. Le système d'immigration par points du Royaume-Uni et du Canada leur permettrait d'attirer des étudiants hautement qualifiés, diplômés de troisième cycle et de professionnels hautement qualifiés. Dans le reste de l'Europe, les politiques d'immigration et la configuration socio-économique ont canalisé les Tunisiens les moins éduqués. Les migrants tunisiens en Italie sont encore moins éduqués que les non-migrants en Tunisie. En effet, le développement d'activité à forte intensité de main-d'œuvre dans les années 1990 a attiré ces travailleurs peu qualifiés.

Il se trouve que 76% des migrants tunisiens employés en Italie appartenaient aux trois catégories les plus basses de professions, 53% avec près de la moitié (46%) uniquement des « professions élémentaires ». Seulement 7% occupaient des postes de direction ou hautement qualifiés dans ce pays (15% en Suède). En revanche, la plupart des Tunisiens au Canada se trouvaient dans des professions hautement qualifiées: les trois principales catégories de professions - les « gestionnaires », les « professionnels » et les « techniciens et professionnels associés » - employaient 60% contre 38% en Grande-Bretagne. En France, les migrants tunisiens appartiennent à toutes les catégories de professions: 39% appartiennent aux trois catégories les moins qualifiées. Ceux de Belgique présentaient un profil relativement similaire et diversifié.

La reprise des programmes d'émigration légale était une nécessité impérieuse alors que les taux de chômage sont montés en flèche à la suite des révoltes. A titre d'exemple, au premier trimestre de 2016, le taux de chômage total était de 15,4% (12,5% pour les hommes et 23% pour les femmes). Il est de 31,2% parmi les diplômés universitaires (20,3% pour les hommes et 40% pour les femmes).

Un pays en pleine mutation mais qui ne correspond pas aux ambitions et aux revendications de la révolution, notamment en termes d'embauche des diplômés des études supérieures. Une réalité qui a poussé les tunisiens à opter pour l'émigration.

Partant du constat que « *le motif principal déclaré de l'émigration est le travail pour près de 71% de l'ensemble. Il est sensiblement plus important pour les hommes (environ 80% du total) que pour les femmes où seulement 27% sont concernées par ce motif. Pour elles, le motif d'études représente près de 24%, alors que presque la moitié d'entre elles (44,5%) ont émigré pour se marier ou pour rejoindre leurs époux* » (Boubakri, 2012).

Nous allons essayer, dans la section qui suit, de cerner le profil des femmes tunisiennes qui ont fait le choix de vivre en dehors des frontières tunisiennes.

V.1 L'EMIGRATION DES FEMMES TUNISIENNES

La contribution des femmes à l'émigration reste, relativement, faible par rapport aux hommes. Elles représentent un peu plus d'un tiers des émigrés (36%). « *Ce taux de féminité est, assez, proche dans tous les grands ensembles géographiques où se retrouvent les Tunisiens : 36,2% en Europe, 34,4% au Monde Arabe, et 33,8% aux Etats-Unis et au Canada* ». (Boubakri, 2010, p46)

Même à taux relativement faible, l'émigration féminine devient de plus en plus visible. Les études et des enquêtes qui ont traité ce sujet (AFTURD, 2008 ; Rouis, 2009 et Boubakri, 2011) - ainsi que les statistiques tunisiennes (ATCT, 2008 et INS, 2014) et celles des pays d'immigration - montrent bien que les femmes participent de plus en plus à de nouvelles formes de migration et adoptent même des modes masculins de migrer, en l'occurrence la migration illégale. Même si les exemples sont encore rares avec uniquement 5% du total des émigrants illégaux, ils démontrent une volonté claire de transgresser ce champ de migration réservé, jusque-là, aux hommes.

La migration dans le cadre de la coopération technique vers les pays du Golfe a augmenté avec 597 jeunes filles en 2008 contre 118 en 2000 (ATCT, 2008). Les raisons de l'accroissement de la part des femmes dans l'émigration totale sont complexes et multiples dont nous pouvons citer :

- évolution des données genre dans la scolarisation (59% des étudiants sont femmes) ;
- dans les diplômés (où les filles sont plus nombreuses),

- dans l'emploi (accélération du taux d'activité des femmes qui atteint déjà 27% de la population occupée) ;
- évolution démographique, est surtout au niveau du célibat, dans la mesure où désormais 55% des filles âgées de 25 à 29 ans sont encore célibataires. L'âge moyen des filles au mariage ne cesse de reculer,
- des raisons sociologiques (évolution des statuts, des rôles et des responsabilités des femmes),
- existences de nouvelles générations notamment du côté des garçons résidents à l'étranger.

Il est à noter que le nombre de femmes ne cesse de se renforcer, une réalité révélatrice de changements profonds En Europe. En cinq ans, le nombre de femmes tunisiennes en Italie s'est développé de 21,6%. En France, également, la présence féminine s'est renforcée avec une croissance de 28% entre 1996 et 2001. (OTE, 2003).

Cette présence a même explosé entre 2004 et 2008, cette croissance a été de 70%, soit une croissance annuelle moyenne de 11,3% par an (OTE, 2008) Les femmes tunisiennes, jeunes, étudiantes ou actives, avec ou sans papiers, font désormais partie du paysage social et professionnel commun en France, en Italie et dans d'autres pays européens (sur les lieux de travail, dans les cafés, aux restaurants, dans les grandes surfaces etc...).

La lecture des données françaises sur le séjour des femmes maghrébines montre une nette accélération du nombre de femmes marocaines bénéficiaires de la carte de séjour en France. Les femmes migrent de plus en plus en toute autonomie⁵³ et non à charge des migrants de sexe masculin.

« Les femmes tunisiennes immigrées sont de plus en plus impliquées dans le monde du travail et des affaires. Ce processus est plus prononcé chez les femmes issues de l'immigration, mais il touche, également, d'autres catégories de femmes qui partent dans le cadre du regroupement familial ou à la recherche d'emploi... Cette évolution se retrouve également en Italie en Espagne où l'immigration féminine est de plus en plus visible est présente. En France, les femmes maghrébines représentent plus du tiers des actifs maghrébins immigrés en France (33,37%). Ce taux est sensiblement plus élevé chez les

⁵³ Selon Boubakri H (2013) , l'émigration féminine autonome est le fait des femmes surtout célibataires, parfois mariées avec ou sans enfants. Ces femmes souhaitant améliorer leurs conditions de vie et arrivent dans les pays d'accueil à la recherche d'un travail

Tunisiennes (36,7%), suivies des Algériennes (36, 3%), puis des Marocaines (30 ,2%) ». (Boubakri, 2013, p44)

Selon l'INSEE, le taux d'activité professionnelle est beaucoup plus important chez les femmes qui ont acquis la nationalité française que chez celles qui ne l'ont pas fait ou demandée. (INSEE, Enquête Emploi 2000). Le chômage est un grand handicap, même pour celles qui sont bien instruites et qualifiées. Reste à souligner que la méconnaissance de la langue et le manque de qualification présentent toujours un obstacle majeur quant à l'accès des femmes au marché du travail. Les femmes immigrées qui n'ont pas la possibilité d'être scolarisées dans le pays d'accueil n'ont, quasiment, aucune chance de trouver un travail. Si elles y parviennent, leur arrivée en Europe conduit souvent à un déclassement prononcé et durable, vu les conditions du marché du travail actuel.

Cette incapacité d'accéder à un emploi, rend difficile tout développement sur le plan personnel. Les femmes cadres, chefs d'entreprises ou exerçant une profession libérale sont aussi plus nombreuses que les années précédentes. Elles représentent 9% de la catégorie des « Compétences Tunisiennes à l'étranger », en Europe et en Amérique du Nord surtout. (OTE, 2014).

CONCLUSION :

Les femmes tunisiennes attachent, énormément, d'importance à ce qu'elles ont acquis comme droits et libertés, et ce conformément à la constitution et aux lois du pays.

Il y a 62 ans, le Code Tunisien du Statut Personnel a été publié. Ce code a été considéré par de nombreux experts comme le fondement de l'émancipation des femmes tunisiennes, notamment l'interdiction de la polygamie et le droit de choisir son mari et de ne divorcer que devant un tribunal, ainsi que son droit à un bon traitement de son père, de son frère et de son mari.

La récente constitution tunisienne de février 2014, appuyée par la signature de conventions internationales sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, a également contribué à la promotion des femmes dans le monde arabe.

Cela dit, en Tunisie, même si les femmes occupent une position privilégiée et jouissent de nombreux droits, elles sont toujours sous-représentées sur le marché du travail et sont surreprésentées parmi les chômeurs.

En effet, les statistiques révèlent l'ampleur du chômage des femmes tunisiennes en dépit de leur niveau d'instruction élevé, allant de 22% à 50% avant 2011, contre 40% après la révolution. Ces chiffres reflètent la crise économique dans le pays et les obstacles toujours rencontrés par les femmes tunisiennes pour trouver un emploi et accéder au marché du travail. Dans un pays où le travail des femmes est devenu nécessaire pour faire face aux dépenses de la famille et créer un équilibre sociétal.

Après la révolution, la nouvelle constitution tunisienne a inclus l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances dans ses articles 21 et 46.

Article 21 : « Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'État garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs. Il leur assure les conditions d'une vie digne ».

Article 46 : « L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme et veille à les consolider et les promouvoir. L'État garantit l'égalité des chances entre l'homme et la femme pour l'accès aux diverses responsabilités et dans tous les domaines. L'État s'emploie à consacrer la parité entre la femme et l'homme dans les assemblées élues. L'État prend les mesures nécessaires en vue d'éliminer la violence contre la femme ».

Egalement, le Code du travail tunisien garantit le droit des femmes au travail et leur donne les mêmes chances que les hommes dans tous les secteurs sans discrimination.

Toutefois, ces privilèges législatifs ne reflètent pas, exactement, la réalité: en 2016 les femmes tunisiennes ne représentent que 30% de la main-d'œuvre dans divers secteurs et plus de 50% dans les secteurs de l'éducation et de la médecine. Tandis que la plupart des femmes sont actives dans des secteurs fragiles tels que le textile, le tourisme et l'agriculture. De surcroît, elles se trouvent cantonner dans des secteurs bien spécifiques et à la réalité de la discrimination salariale.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est un dilemme insurmontable dans toutes les sociétés du monde et ne semble pas disparaître. D'autant plus que les gouvernements sont incapables de s'attaquer aux causes structurelles de l'inégalité des salaires, notamment avec la réticence, voire la dissimulation, quant à la publication des données montrant les différences de traitements entre sexes au niveau de salaires et primes.

Bien que la discrimination à l'égard des travailleurs, fondée sur le sexe, soit devenue illégale en Tunisie, elle persiste notamment dans l'accès aux postes d'encadrement dans le secteur public et les postes de prise de décisions dans le privé.

Nous allons ainsi dans les chapitres suivant étudier la situation des femmes tunisiennes quant à l'écart salarial sur le marché du travail et l'accès à la haute fonction publique.

Chapitre 2 : LES ECARTS DE SALAIRES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN TUNISIE

INTRODUCTION

Selon la théorie du capital humain (Becker, 1971), le salaire reflète la productivité individuelle du travail, elle-même déterminée par le capital humain accumulé. Les caractéristiques déterminant la productivité sont les aptitudes innées, le parcours scolaire, l'expérience professionnelle, ces deux derniers éléments formant le capital humain général, et les compétences spécifiques acquises dans l'emploi (capital humain spécifique). Deux personnes présentant les mêmes caractéristiques productives individuelles et travaillant dans des contextes économiques similaires devraient en principe fournir le même niveau de productivité et recevoir en conséquence le même salaire, indépendamment d'autres caractéristiques comme le sexe ou l'origine.

Empiriquement, nous avons cependant mis en évidence que la relation entre productivité et salaire pouvait être distendue. Cela peut être lié à la situation de l'entreprise dans son secteur : par exemple, un monopole a la possibilité de redistribuer une partie de la rente aux salariés contrairement à une entreprise dans un secteur concurrentiel. Mais cela peut être lié aussi à la discrimination salariale comme, par exemple, rémunérer différemment deux individus qui ont la même productivité.

Deux branches interdépendantes de la littérature économique se sont intéressées à la question de la discrimination salariale entre les hommes et les femmes. D'abord, un premier courant s'est spécialisé sur les fondements théoriques des pratiques discriminatoires. Comment expliquer que des entreprises se privent de talents en discriminant ? Tels furent les travaux de Becker (1957-1971), de Phelps (1972) et d'Arrow (1974). La deuxième branche, empirique, s'est intéressée à la quantification des effets de la discrimination sur les salaires. C'est dans ce courant que nous situons le travail de ce chapitre dans lequel nous proposons une estimation des écarts de salaires entre les hommes et les femmes en Tunisie et de leurs constituants.

Les travaux empiriques mesurant l'écart des salaires issu de la discrimination entre les hommes et les femmes ont connu une très large diffusion depuis les articles pionniers d'Oaxaca (1973) et Blinder (1973).

Pour estimer l'ampleur d'une discrimination, il est devenu standard de décomposer l'écart de salaire en une part expliquée par des critères objectifs et observables liés à la différence de facteurs de productivité entre les femmes et les hommes et une part non expliquée qui reflètent potentiellement des pratiques discriminatoires.

En résumé, cette méthodologie consiste à estimer des équations de gains à la Mincer, c'est-à-dire à estimer une relation entre le salaire individuel et les déterminants du salaire (âge, éducation, expérience, ancienneté, ...) puis d'en déduire les rémunérations unitaires de ces facteurs pour les hommes que pour les femmes. Il y a suspicion de discrimination aux dépens des femmes lorsque l'on accorde aux hommes des rendements des caractéristiques productives supérieures à celles des femmes.

Comment se présente la situation en Tunisie en ce qui concerne les salaires des hommes et des femmes ? A combien s'élève l'écart salarial entre hommes et femmes et quelle part peut être potentiellement attribuée à la discrimination ? A travers ce chapitre nous essayons d'apporter des éléments de réponses sur ces questions. Après une revue de la littérature et une présentation de la situation en Tunisie, nous exposons la méthodologie utilisée pour l'analyse des écarts de salaires entre les hommes et les femmes. Nous passons ensuite à la présentation des données utilisées. Enfin, nous analysons les résultats obtenus concernant les disparités salariales entre les hommes et les femmes en Tunisie.

I LES PRINCIPALES APPROCHES THEORIQUES DE LA DISCRIMINATION SALARIALE

Les disparités de salaire entre hommes et femmes font l'objet de plusieurs études tant sur les fondements théoriques des pratiques discriminatoires que sur l'évaluation et l'explication des écarts de salaire. Les théories de la discrimination ont été développées pour comprendre les raisons pour lesquelles les femmes sont discriminées sur le marché du travail⁵⁴. Gary Becker est parmi les premiers économistes à avoir étudié ce phénomène et proposé un modèle théorique montrant la perte pour la société de tels comportements.

⁵⁴ Les théories de la discrimination ne se limitent pas au critère genre, elles étudient tous les types possibles de discrimination à savoir le sexe, la couleur de peau, les origines, la religion, l'orientation sexuelle...

La théorie de discrimination par le goût (Becker, thèse de 1957, publiée en 1971) part de l'idée que des employeurs préfèrent recruter des hommes - ou des blancs, ou toute autre forme de population pour laquelle ils ont un préjugé favorable en raison de caractéristiques individuelles indépendantes de la productivité - même si ce comportement peut engendrer des pertes en termes d'efficacité et donc de profit. En situation concurrentielle, les employeurs non discriminatoires ont alors un avantage compétitif, et les managers qui discriminent devraient faire rapidement faillite dans ce cadre de raisonnement.

Becker fondait son analyse de la discrimination sur les préjugés des employeurs (mais aussi ceux des consommateurs ou des salariés) en considérant que ces opinions n'avaient pas, à priori, à être expliquées et qu'elles représentent tout simplement une donnée du problème. Les analyses ultérieures vont revenir sur cette conception et cherchent à endogénéiser ces comportements discriminatoires. Elles vont principalement reposer sur l'existence d'imperfections de l'information, donc de l'impossibilité de prédire avec certitude la productivité individuelle d'un travailleur, et par conséquent y substituer des approximations fondées sur l'observation de groupes donnés. Dans le cas des femmes, c'est essentiellement l'idée - qu'elles vont être cantonnées à des postes conciliables avec leurs rôles de mères et leurs tâches domestiques - qui va réduire la vision du recruteur en termes de déroulement de carrière. Cette idée d'une spécialisation des tâches au sein des familles est développée dans le traité de la famille de Becker (1981).

La conséquence de cette spécialisation est que, contrairement aux hommes dont les carrières sont peu influencées par leurs vies privées, l'employeur craint les conséquences des contraintes familiales des femmes sur l'entreprise, car ils n'ont pas de certitude ni d'information exacte sur l'attitude qu'aura telle ou telle salariée vis-à-vis de son investissement dans l'entreprise. Cette conception - qu'Edmund Phelps (1972) décrit comme la discrimination statistique - limite ainsi l'accès des femmes à des postes de décision tout en aggravant la disparité salariale entre les deux sexes.

A côté de la discrimination salariale⁵⁵, la division sexuée du travail est largement responsable des écarts de salaires entre les hommes et les femmes. Cette question de rôle de la ségrégation des emplois dans les inégalités de salaire est mise en avant de longue date (Fawcett, 1918 ; Edgeworth, 1922), ou encore le modèle de cantonnement (Zellner, 1972).

⁵⁵ Etre moins payée qu'un homme à poste identique.

Les origines de cette ségrégation ont été le cœur de plusieurs travaux de recherches. B. Bergman, confrontée elle-même à la discrimination à l'embauche au début de sa carrière, a longtemps étudié la ségrégation raciale et sexuelle et a été commentée par Becker, Arrow et Weisbrod. Contrairement à la « discrimination coefficient » de Becker et l'écart de salaire pour un poste occupé, Bergmann (1971) souligne la discrimination à l'embauche pour des candidats ayant les mêmes qualifications. Elle présente alors son approche du « *crowding hypothesis* »⁵⁶ promulguant une liaison étroite entre la force de travail féminin et les postes dédiés aux femmes.

Polachek (1978) et Blakemore et Low (1984) se sont intéressés à l'attachement au travail. Ils expliquent que les personnes ne prévoyant pas de rester continuellement sur le marché du travail ont tendance à éviter les domaines nécessitant un niveau élevé de formation en cours d'emploi. Cette catégorie de personnes se dirige plutôt vers les domaines qui évoluent peu dans le temps et dont la rémunération est proportionnelle à l'effort fourni.

« Selon la théorie du capital humain (Polachek, 1981 ; Mincer, Ofek, 1982), les femmes se concentrent dans les emplois où les risques de déperdition de capital humain en raison des interruptions de carrière sont les plus faibles. Les femmes feraient donc plus volontiers le choix de professions où les risques d'obsolescence technique du capital humain et les obligations de formation dans l'emploi sont limités, autant d'éléments qui ralentiraient leur progression de carrière comparativement à leurs homologues masculins » (Duprey et Moullet, 2015)

Une grande majorité d'études se sont focalisées sur le critère d'éducation. Bayet (1996) montre que l'avantage salarial en faveur des hommes revient à leur carrière continue face aux interruptions vécues par les femmes. Colin (1999) attribue les différences de salaire au rendement des diplômés et à l'expérience professionnelle.

Donna Rothstein (1997) a traité la discrimination via la ségrégation verticale. Elle considère que les employés hommes n'aiment pas avoir des supérieurs hiérarchiques de sexe féminin ce qui génère des écarts de salaire au profit des hommes en poste de décision. Les femmes, étant limitées à des postes en bas de la hiérarchie profiteraient d'un salaire plus élevé des employées par rapport à leurs collègues masculins.

⁵⁶ Le modèle de cantonnement

Ainsi dit, la discrimination salariale débute avant même l'occupation du poste, plutôt lors du recrutement. Il s'agit de l'hypothèse selon laquelle on propose aux femmes des salaires plus faibles que les hommes vu le manque d'opportunité et les postes qui leurs sont réservés.

Nous citons aussi, les travaux de Rosen (1998), elle a mis en avant le degré de discrimination. Elle constate que les entreprises avec un coefficient de discrimination positif réalisent des profits plus élevés, « *l'effet positif via le coût de la main d'œuvre est dominé par celui des embauches sous optimales pour les entreprises peu discriminatrices* » (Havet et Sofer, 2002). Quant à Akerlof et Kranton (2000), ils soulignent que la discrimination de la part des hommes pourrait être perçue comme étant liée à une perte d'identité masculine lorsque des femmes s'immiscent dans des emplois réservés jusqu'ici aux hommes. Ceci affecte les femmes, notamment au niveau de l'accès aux postes de responsabilité.

Pour Goldin (1990), cette modification de comportement reflétait d'une part la volonté générale de ces femmes d'investir dans leur propre carrière, d'être indépendantes financièrement. En effet, avec l'apogée de l'éducation des femmes et la certitude qu'elles resteront sur le marché du travail longtemps (Goldin, 2000), elles vont s'orienter alors vers des filières ouvrant des perspectives de carrières et elles recourent à la formation professionnelle, ce qui était traditionnellement le privilège des hommes.

Il est tout de même à signaler que l'écart salarial est aussi tributaire du secteur d'activité, à titre d'exemple, dans le secteur public, il y a une grille de salaire fixée par l'état et respectée par tout le monde et tous fonctionnaires. D'ailleurs l'emploi dans le secteur public est généralement réputé pour sa stabilité, ses conditions avantageuses, notamment, pour ses salaires élevés par rapport à ceux du secteur privé (Gunderson, Hyatt et Riddell, 2000).

Ainsi, durant les dernières années, le niveau de qualification des femmes a augmenté relativement à celui des hommes. Ceci est essentiellement dû à l'allongement de leur expérience professionnelle, du fait de carrières plus continues qu'auparavant, mais aussi, aux nouvelles générations qui subissent une moindre discrimination que leurs aînées (Blau et Kahn, 2000, 2004).

Sauf que, dans certains cas, le nombre d'année d'étude ne présente pas systématiquement un avantage salarial, mais nous ciblons plutôt la qualité des études et le choix d'orientation qui peuvent avoir des conséquences monétaires (Machin et Puhani, 2003).

Le minez et Roux (2002) et Dupray et Moullet (2005) démontrent que même à formation scolaire semblable, l'accès des femmes aux postes les mieux payés et aux postes de décision reste peu probable. Une hypothèse approuvée par Couppié et Epiphane (2004) affirmant ainsi que la mixité ne garantit pas un environnement d'équité entre les salariés.

O'Neill (2006) ont constaté que les différences dans l'expérience et des interruptions de carrière pour raisons familiales expliquaient plus de la moitié de l'écart salarial aux Etats-Unis. Phipps, Burton et Lethbridge (2001) avaient trouvé des résultats semblables pour le Canada après avoir contrôlé des interruptions dues à des congés de maternité.

Napari (2009) qualifie le sentiment d'attachement des femmes de faible par rapport aux hommes suite aux différentes interruptions de carrière et un engagement plus élevé quant aux responsabilités familiales.

Face à un tel handicap, les femmes, animées par la volonté de réussir et le souci que leur travail soit bien valorisé, *« ont imposé leur désir de mener à bien une carrière, d'investir dans leur éducation. Pour cela elles ont repoussé leur mise en couple et leur maternité, les deux évènements n'étant plus conditionnés à leur arrêt d'activité. L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail ne s'explique pas seulement par un effet de génération, c'est-à-dire par le fait que les nouvelles générations de femmes sont plus enclines à travailler, mais également par une modification du comportement des femmes appartenant à une même génération. »* (Hélène Périvier, 2008, P7)

Nous pouvons conclure alors que *« les écarts se creusent lorsque femmes et hommes deviennent parents. De façon générale, la parentalité favorise l'accès à l'emploi et les carrières des pères (Hodges, Budig, 2010 ; Correll et al. 2002) tandis que les parcours professionnels de leurs compagnes sont ralentis. En France, le plus souvent, l'arrivée d'un enfant n'amène pas un partage plus équilibré des activités professionnelles et familiales entre conjoints (Pailhé, Solaz, 2006 et 2009). Les interruptions ou réductions d'activité des mères à la suite des naissances produisent des effets durables sur leur carrière (Meurs et al. 2010 ; Lequien, 2012). Il en ressort, nous le rappelons ici, que les écarts de salaires entre conjoints sont accrus parmi les couples avec enfant(s) (Morin, 2014) ».* (Dupray et Moullet, 2015)

L'écart salarial dépend notamment de l'environnement politique et de l'avancé économique et politique des pays. Au niveau des pays émergents et des pays en développement, la situation des femmes diffère selon la culture, la tradition, la religion ou encore le parti politique au pouvoir mais aussi du degré de motivation et d'éducation des femmes. Dans ce qui suit une description du paysage émergents à travers différents pays.

* La place des femmes dans les pays émergents

Dans le cas de l'Inde, Kamala Marius⁵⁷ a publié en 2016 un livre intitulé « Les inégalités du genre en Inde : Regard au prisme des études postcoloniales » et où elle a étudié le marché de l'emploi et la discrimination liée au genre en Inde, et « *Même si les femmes indiennes sont de plus en plus nombreuses à travailler, la majorité d'entre elles, à savoir les plus pauvres, travaillent parce qu'elles n'ont jamais eu le choix, pour des salaires nettement inférieurs à ceux des hommes (à l'exception des emplois de la fonction publique)* », l'écart de salaire selon les données de IHDS en 2009 s'élève à 54% pour les milieux ruraux voire 68% dans les milieux urbains.

En Chine, les inégalités entre les sexes demeurent en particulier dans l'accès à l'instruction, à l'emploi et à la santé, mais aussi en matière d'héritage, de salaire, de représentation politique ou de prise de décision au sein de la famille (Attané I., 2012). Même si les directives communistes ont encouragé le travail des femmes, elles restent cependant limitées par les préjugés sociaux faisant que les compétences des femmes restent, professionnellement, moins valorisées que celles des hommes. (Guoying W., 2011. Citée par Attané I., 2012)

Une étude menée par la fédération des droits des femmes en Chine (ACWF) a soulevé que les femmes sont , en 2010, « *deux fois plus nombreuses que les hommes (une sur dix, contre 4,5 % des hommes) à déclarer être ou avoir été victime de discriminations sur leur lieu de travail, les causes invoquées étant, pour 70 % des femmes dans cette situation, un licenciement abusif, notamment à la suite d'un mariage ou d'une grossesse, l'absence de promotion liée au sexe, un salaire inférieur à celui des hommes à travail égal, et un mépris régulièrement manifesté à l'égard des femmes dans le monde du travail.* » (Citée par Attané, 2012)

⁵⁷ Maîtresse de conférences en géographie à l'université Bordeaux-Montaigne et chercheuse au LAM (Sciences Po/CNRS) et à l'Institut français de Pondichéry (Inde).

L'exemple du Brésil sort de l'ordinaire, il s'agit d'un pays qui a élu deux fois une femme pour diriger le pays mais dont les femmes représentent 71% des personnes qui touchent un salaire moins de 25% du salaire minimal. De surcroît, dans 70 % des entreprises brésiliennes, aucune femme n'occupe une poste de direction. En 2010, l'écart salarial a atteint les 32% pour les femmes brésiliennes et un seuil de 65% pour les femmes noires ou métisses.

Les femmes sont surreprésentées dans la population des salariés payés autour du salaire minimum aussi en Argentine, au Honduras, au Mexique et en Uruguay (Cunningham, 2007).

Des chiffres semblables ont été atteints au Chili. En effet, Nopo (2012) a démontré que les hommes diplômés peuvent gagner au Chili 50 % de plus que les femmes ayant le même niveau d'étude.

Selon les données de l'OCDE⁵⁸, les inégalités hommes-femmes en Turquie sont plus prononcées que dans d'autres pays de la région : les femmes sont ainsi peu nombreuses au parlement, et les inégalités salariales sont accrues.

Selon une étude publiée en 2011 portant sur les emplois du bas de l'échelle en Turquie « *Les femmes sont surreprésentées parmi les salariés en emplois formels payés au voisinage du salaire minimum : 18 % des femmes qui sont salariées dans des emplois formels sont rémunérées au voisinage du salaire minimum contre seulement 10 % des hommes.* » (Selin Pelek S. et Calavrezo O., 2011)

Quant aux pays arabes, Blandine Destremau (2011) a étudié la situation des femmes dans la région. S'agissant du travail rémunéré, elle a constaté que le salaire moyen des femmes est plus bas que ceux des hommes. La culture des pays arabe pousse généralement à considérer les hommes comme les principaux pourvoyeurs, et les femmes avant tout comme des mères, dont les revenus demeurent complémentaires.

Elle évoque aussi des allocations familiales versées afin de préserver le rôle primordiale des femmes et la primauté de la famille, elle relève ainsi que « *Au Liban, les femmes ont droit à une pension anticipée si elles se marient et laissent leur emploi pendant la première année de leur mariage ou à une somme forfaitaire si elles démissionnent pour s'occuper de leur famille. Les allocations familiales sont généralement versées directement aux hommes ; au Liban et en Tunisie, elles ne sont pas versées si l'épouse est employée. En Algérie et au Koweït, l'Etat complète les revenus familiaux des affiliés assurés avec des allocations*

⁵⁸ Études économiques de l'OCDE : Turquie, Juillet 2016

destinées à subvenir à l'éducation des enfants, qui sont automatiquement ajoutées au salaire des hommes, présumés abonder toutes les dépenses familiales. »

En Egypte, «*Le salaire de base est le même entre hommes et femmes, mais pas la part variable, qui devient de plus en plus importante pour les hommes*»⁵⁹, explique encore Nehad Abu Al-Qomsan, présidente du Centre égyptien pour les droits des femmes.

Une étude comparative a été effectuée en 2008, coordonnée par Samir Aita, entre Maroc, Algérie, Tunisie, Egypte, Jordanie, Palestine, Liban et La Syrie. Les données étudiées datent de 2004, bien avant le printemps arabe.

En se basant sur les rapports « Profile Pays » de chaque pays, les conclusions relevées sont assez variées concernant l'écart salarial. Pour l'Algérie, une disparité de genre est notée en faveur des hommes de 12%, au Liban, le salaire moyen des femmes est 28% inférieur à celui des hommes. Quant à la Syrie , « *Le rapport note que le différentiel de salaires femmes/hommes est le plus faible dans l'informel (-5%), comparativement au privé formel (-21%) et au secteur public (-30%) ; les salaires moyens en informel étant plus élevés que dans le formel.* » (Aita, 2012. p. 75)

Au Maroc, les femmes qui sont payées autour du SMIG sont à hauteur de 41% face à 31% des hommes. Tandis qu'en Palestine, le salaire médian journalier présente un écart favorable aux hommes de 17,65%.

Il est à signaler que le rapport « Profile Pays » Tunisie indique que « *Le secteur public paierait en moyenne 20% plus que le secteur privé. Les femmes gagneraient 14% moins que les hommes* »

Dans la section qui suit, nous allons présenter le cas de la Tunisie, les spécificités de son marché du travail - en particulier l'existence d'un important secteur public avec des règles salariales spécifiques - et les travaux sur la mesure de la discrimination salariale en Tunisie.

⁵⁹ Rapport sur « Egypte, Jordanie, Tunisie : la place des femmes au travail » (2014), publié par Egalité magazine. p 19.

II L'ECART DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN TUNISIE

Afin d'étudier l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en Tunisie, nous allons commencer par exposer les pratiques salariales dans la fonction publique et dans les entreprises privées. Dans la fonction publique, une grille de salaire - présentant la partie fixe - est appliquée dans tous les établissements, et un statut permettant de gérer la partie variable mais qui reste tributaire du fonctionnaire.

Tandis que dans le secteur privé, malgré le rôle accru de l'UGTT⁶⁰, la détermination du salaire est soumise aux directives des dirigeants. Dans la partie suivante, nous allons étudier plus amplement la fixation du prix du travail dans les deux secteurs.

II.1 SALAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL

Le statut général de la fonction publique date de 1946⁶¹ et est directement inspiré du cadre français. L'article 13 du statut général consacre le droit du fonctionnaire à une rémunération et à plusieurs autres avantages, sans aucune considération liée au sexe. Le critère d'octroi de cette rémunération et de ces avantages étant le degré de compétence, le savoir-faire, l'efficacité, la rentabilité, etc.

⁶⁰ Union générale tunisienne du travail

⁶¹ Dès 1920, à l'occasion du vote de la loi du 12 mars sur les syndicats, le gouvernement évoquait cette perspective. Le premier statut général de la fonction publique a été défini par la loi du 19 octobre 1946, alors que Maurice Thorez était vice-président du Conseil chargé de la Fonction publique. Ce texte ne s'appliquait qu'à la fonction publique d'État, mais certains des grands principes que nous trouvons retrouvés dans l'actuel statut de la fonction publique y étaient déjà annoncés : distinction du grade et de l'emploi, gestion des personnels au sein d'organismes paritaires auxquels participent les fonctionnaires, reconnaissance du droit d'adhérer au syndicat de son choix... L'ordonnance du 4 février 1959 a apporté quelques modifications mineures, principalement commandées par la nouvelle répartition entre les domaines de la loi et du règlement établie par la Constitution de la Ve République.

Une refonte complète intervient ensuite durant les années 1980. La loi du 13 juillet 1983 porte « droits et obligations des fonctionnaires » et constitue le titre Ier du statut général des fonctionnaires. Elle est commune aux trois fonctions publiques. Ce que l'on nomme « statut général » est constitué par ce premier texte ainsi que par trois autres lois, chacune ayant trait à l'une des trois fonctions publiques. La loi du 11 janvier 1984 est relative au statut des fonctionnaires de l'État et constitue le titre II du statut général des fonctionnaires. La loi du 26 janvier 1984 définit le statut des fonctionnaires des collectivités territoriales (titre III du statut général des fonctionnaires), réforme résultant du développement de la décentralisation à l'issue de la loi du 2 mars 1982. Enfin, la loi du 9 janvier 1986 est relative au statut de la fonction publique hospitalière et constitue le titre IV du statut général des fonctionnaires.

Article 13 :

« Les agents de l'Etat, des collectivités locales ou des établissements publics à caractère administratif ont droit, après services fait, à une rémunération. Cette rémunération est fixée par décret pris sur avis du Ministère des finances. Ils bénéficient, en outre, des régimes de retraite et de prévoyance dans les conditions prévues par la loi. »

Il est à souligner, à ce stade, que la Tunisie a ratifié en 1951 la convention de l'OIT n°100, relative à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

L'égalité en matière de rémunération qui caractérise le modèle tunisien dans le domaine de la consolidation des droits des femmes reflète la ferme détermination à assurer l'autonomisation économique des femmes. Ce droit à l'égalité de salaire, qui est un acquis effectif en Tunisie, demeure encore, dans plusieurs pays du monde - même parmi ceux ayant un niveau de développement assez élevé - une aspiration majeure des femmes.

En parallèle aux avantages matériels, le législateur a accordé un intérêt manifeste à la réglementation de toutes les étapes de la carrière professionnelle, notamment, en matière de classement et de promotion. Dans ce sens, l'alinéa premier de l'article 16 dispose que « le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire ⁶²» Ainsi, le statut des fonctionnaires a bien cadré les conditions de la promotion avec un principe de neutralité totale entre le sexe. Ceci est lié au problème de productivité, et d'encouragement à l'esprit d'initiative pour une meilleure exécution des services publics et pour un accès équitable aux postes de responsabilité et de prise de décision.

A titre d'exemple, un ou une jeune fonctionnaire, suite à une formation d'en moyenne 3 ans, est payé 800 dinars par mois (267 euros) et bénéficie d'une prime de rendement d'environ 1000 dinars par an (330 euros), son salaire augmente automatiquement selon son ancienneté en fonction des échelons propre à l'administration centrale. À cela s'ajoute l'indemnité de fonction accordée.

Il est à noter que le législateur tunisien a promulgué des lois qui permettent d'orchestrer le déroulement de carrière des femmes fonctionnaires, beaucoup plus que les hommes, vu la portée de leur rôle au sein de la famille, et ce, afin de les aider à mieux concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

⁶² L'alinéa premier de l'article 16 du statut général du personnel de la fonction publique.

Certaines dispositions du statut général de la fonction publique et la réforme de 1997 (loi n° 97-83, du 20 décembre 1997) ont prévu des règles spécifiques aux agents de sexe féminin. Ces dispositions spécifiques portent particulièrement sur les congés et la mise en disponibilité sur demande. En 2006, un régime spécial du travail à mi-temps au profit des mères - contre deux tiers du salaire - a été promulgué (décret n°2006-3230 du 12 décembre 2006).

Ce régime, facultatif, est l'expression du regard du législateur tunisien qui veille à assurer la synergie entre l'évolution du droit et les exigences et besoins fondamentaux de la famille et de la société. (Chekir, 2008)

L'article 3 dudit décret⁶³ prévoit que l'autorisation d'exercer un travail à mi-temps avec le bénéfice des deux tiers du salaire peut être accordée aux mères pour une durée de trois ans, renouvelable deux fois, suite à une demande écrite de l'intéressée. L'alinéa premier de l'article 5 du même décret ⁶⁴ précise que les mères bénéficiaires de ce régime conservent intégralement leurs droits à l'avancement, à la promotion et à la couverture sociale et donc toucheront, en théorie, à l'issue de ladite période, la même rémunération que leurs homologues masculins.

⁶³ Article 3 : Les mères peuvent sur leurs demandes bénéficier du régime spécial de travail à mi-temps avec le bénéfice des deux tiers du salaire, ce régime est accordé par arrêté du ministre exerçant le pouvoir hiérarchique ou le pouvoir de tutelle administrative à l'égard des agents concernés compte tenu de la nécessité du service et des crédits budgétaires disponibles. Peut bénéficier de cette mesure, la mère ayant un enfant de moins de seize ans, la condition d'âge ne s'applique pas aux enfants handicapés.

⁶⁴ Article 5 : Les mères bénéficiaires du régime spécial de travail à mi-temps conservent intégralement leurs droits à l'avancement, à la promotion, aux congés et à la couverture sociale. Elles demeurent tenues par toutes les obligations imposées aux agents assurant leurs services à plein temps.

II.2 SALAIRE DANS LE SECTEUR PRIVE

Une enquête sur la structure des salaires⁶⁵ dont le rapport final a été publié en 2012 en Tunisie, son objectif était la mise en place d'une base de données de référence sur les salaires dans le secteur privé. C'est dans ce cadre que le CRES⁶⁶, avec l'appui du BIT⁶⁷ ont dressé un constat sur les niveaux de salaires selon différents critères socioéconomiques. « *Les résultats de l'enquête devraient ainsi combler un vide statistique thématique, pourront être considérés comme un premier repère en matière de structure des salaires dans le pays, et constituer un point de départ pour les analyses d'évolution futures.* »⁶⁸.

A l'issue de cette enquête, nous avons constaté que la majorité des entreprises du secteur appartiennent au secteur tertiaire avec une légère prédominance des commerces suivi des services sociaux et administratifs, d'ailleurs les entreprises du secteur des industries manufacturières représentent environ 23 % de l'ensemble. Les entreprises tunisiennes sont plutôt de petites tailles et sont généralement localisées dans les régions du Nord- Est, et du Centre- Est. L'enquête relève, entre autres, la jeunesse des établissements, plus de la moitié avaient débuté leur activité depuis une dizaine d'années au plus.

En s'intéressant aux effectifs, le personnel des entreprises est essentiellement constitué de salariés dont près de 75 % d'ouvriers. Il est à constater qu'il y a peu de femmes parmi les cadres dirigeants, proportionnellement plus que les hommes parmi les ouvriers qualifiés.

Les femmes salariées du secteur privé sont relativement jeunes, avec près de deux tiers âgées de moins de 40 ans contre, seulement, 11 % dépassant 50 ans. Elles sont plutôt concentrées au niveau des secteurs des industries manufacturières et particulièrement dans les industries du textile habillement et cuir, les industries mécaniques et électriques et l'agro-alimentaire ; le reste revient principalement aux activités de commerce et services. Les femmes représentent un tiers des salariés.

⁶⁵ Enquête sur la structure des salaires, Tunisie 2011. En effet, deux questionnaires ont été respectivement soumis à un échantillon d'entreprises privées (au nombre de 336), et un échantillon des salariés (au nombre de 2042) en 2011. Les données recueillies sont extrapolées à la population mère composée de 47000 entreprises retenues à partir du fichier de déclaration des employeurs et des salariés à la CNSS au cours du dernier trimestre 2010. Concernant les rémunérations, les résultats de l'enquête auprès des salariés apparaissent en cohérence avec les données recueillies auprès de leurs entreprises.

⁶⁶ Centre de Recherches et d'Etudes Sociales. Avant la révolution, le CRES avait comme appellation le Centre de Recherches et des Etudes sur la Sécurité Sociale et s'est spécialisé exclusivement dans les études sur les systèmes assuranciers de sécurité sociale. La loi n°96-50 du 20 Juin 1996 relative à la création du Centre de Recherches et d'Etudes sociales telle qu'il a été modifié par le décret n°2012-1697 du 4 septembre 2012, vient consacrer cette approche à travers la modification de l'appellation du centre et l'élargissement de ses missions.

⁶⁷ Le Bureau International du Travail, est le secrétariat permanent de l'Organisation internationale du Travail.

⁶⁸ Le rapport final de l'enquête sur la structure des salaires en Tunisie 2011, (2012), p7

S'agissant des salaires, il y'a d'une part, le salaire moyen qui est estimé à 557 DT (168 Euros), le salaire de base représente 86% de la rémunération salariale avec 12% de primes régulières, le reste correspondant à des parts minimales des avantages en nature et des indemnités d'heures supplémentaires. Nous avons constaté de même que « *Les primes régulières sont relativement importantes dans la rémunération des cadres des services administratifs et financiers notamment les hommes. A contrario, leur part est la plus faible chez les personnels les moins qualifiés. La contribution des avantages en nature à la rémunération globale est la plus significative pour les cadres dirigeants, hommes. Quant à la part, marginale, des heures supplémentaires, elle concerne plus les personnels les moins qualifiés, hommes ou femmes.* »⁶⁹

D'autre part, la répartition salariale selon les catégories socioprofessionnelles indique que les cadres dirigeants bénéficient de 10,7 % des rémunérations alors qu'ils ne représentent que 2,6 % de l'effectif total. Les cadres supérieurs, administratifs, financiers et techniques retiennent près de 20 % des rémunérations avec une part d'effectifs de 12 %. Les employés administratifs, financiers et techniciens ont 18,3 % des rémunérations se limitant à 11,5 % des effectifs. En dernière place, nous trouvons les ouvriers (qualifiés et non qualifiés) qui bénéficient de 51,6 % des rémunérations en atteignant 73,7 % des effectifs.

Au niveau du rapport et les différentes statistiques, des conclusions ont été relevées quant à la disparité des rémunérations selon le genre : « *le salaire mensuel moyen des femmes est estimé à 459 dinars et celui des hommes à 615 dinars, soit une différence de 156 dinars en moyenne représentant 34% du salaire moyen des femmes. Le revenu salarial mensuel médian est de 442 dinars ; il est de 382 dinars pour les femmes et de 460 dinars pour les hommes.* » (p6)⁷⁰

En appuie à la théorie du capital humain, l'éducation - traduite par les variables niveau d'instruction du salarié ou encore du diplôme dont il dispose - a un impact significatif sur le niveau des rémunérations. Le salaire net de base moyen connaît une augmentation substantielle avec le niveau secondaire et un envol avec le niveau supérieur. Cependant, cette évolution est à relativiser pour les femmes, où les niveaux sont plus faibles et les évolutions moins amples.

⁶⁹ Le rapport final de l'enquête sur la structure des salaires en Tunisie 2011, (2012), p5

⁷⁰ Le rapport final de l'enquête sur la structure des salaires en Tunisie 2011, (2012), p6

Un autre aspect de l'éducation réside dans le complément de salaire, il est plus valorisé pour les salariés ayant un niveau d'instruction supérieur tandis que les moins instruits cumulent les heures supplémentaires pour améliorer leurs revenus.

S'agissant des secteurs, étant le premier en termes d'embauche, le secteur des industries manufacturières - notamment les industries du textile - est le moins rémunérateur suivi par la construction, la restauration-hôtellerie, le commerce et l'agriculture-pêche. C'est plutôt les postes et télécommunications qui payent plus, salaire net, compléments et primes inclus.

Nous avons présenté dans les sections précédentes, le secteur public et le secteur privé en Tunisie et nous avons examiné les modalités de fixation de salaire de chacun à part, mais il serait plus intéressant de mener une analyse comparative entre les deux secteurs.

Dans la section suivante, nous allons exposer les études et recherches tunisiennes les plus pertinentes avant de passer au traitement des données.

II.3 COMPARAISON ENTRE LES SALAIRES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE

Rares sont les travaux de recherches récents qui ont traité les salaires des fonctionnaires en Tunisie et la disparité de leur distribution entre les grades mais surtout entre les fonctionnaires des deux sexes.

« Au secteur privé, c'est la valeur ajoutée et le profit que génère le manager ou le cadre qui détermine le salaire, A l'opposition du secteur public, où la grille salariale générale détermine les salaires des uns et des autres.

De plus, les salariés du privé doivent montrer qu'ils sont meilleurs que les autres pour progresser et prendre place. Cependant les fonctionnaires ont un déroulement de carrière prévu, organisé par voie réglementaire, où le mérite individuel pèse peu face à l'ancienneté. » (IACF⁷¹, 2014)

Fait exception l'article de Ben Halima M., Kocoglu et Ben Halima B. (2011) portant sur une comparaison entre les secteurs public et privé. Dans cet article, les chercheurs se placent dans le cadre de l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés.

⁷¹ Institut Arabe des Chefs d'Entreprise, 29^{ème} session des journées de l'Entreprise, L'Entreprise et le capital humain : Productivité et partage, Décembre 2014.

L'étude s'est appuyée sur des données issues de l'enquête du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes tunisiens datant de 2006. Une enquête auprès de 4763 diplômés de l'année 2004 avec un suivi de 18 mois après l'obtention de leurs diplômes. Pour le cadrage statistique, les chercheurs se sont basés sur l'enquête emploi de la même année. A l'issue de leur analyse, l'objectif était de vérifier l'impact du niveau d'étude sur les salaires et si le secteur d'activité (public versus privé) pourrait absorber la potentielle différence de salaires. L'échantillon final est constitué de 39% des actifs occupés dans le secteur public et 61% ont été embauchés dans le privé.

Le modèle économétrique de Ben Halima M., Kocoglu et Ben Halima B, est un modèle à double régimes (switching) endogène qui se base sur une estimation en deux étapes en construisant deux termes de correction des deux biais de sélection⁷², Heckman (1979) et Maddala (1983).

Dans la mesure où le secteur public représente environ 39% de l'emploi salarié des diplômés universitaires, il serait judicieux d'étudier les phénomènes qui affectent le marché du travail dans son ensemble, notamment la compréhension des déterminants de l'emploi dans le secteur public. Le choix d'entrer dans la fonction publique est un phénomène déterminé par un certain nombre de caractéristiques individuelles observables telles que le niveau de diplôme et inobservables telles que l'aversion au risque de chômage.

En s'appuyant dans un premier temps sur les tests de différence de moyenne et la significativité du différentiel de salaire mensuel moyen selon le secteur public ou privé et selon le genre, les chercheurs ont conclu que « *l'appartenance au secteur public ou privé a un poids important dans les écarts salariaux mais cet écart n'est plus le même lorsqu'on différencie les individus selon le genre. Ce poids est plus élevé chez les hommes (public versus privé) que chez les femmes*» (Ben Halima M., Kocoglu et Ben Halima B., 2011, p 13)

Ils avancent que « *l'analyse de la distribution du logarithme des salaires horaires des individus du secteur public et du secteur privé montre que les femmes du secteur public et privé ne présentent pas des forts écarts salariaux pour les emplois à bas salaires mensuels mais par contre ces écarts sont nettement plus clairs et plus élevés dans les emplois*

⁷² Les coefficients des inverses de ratio de Mills capturent l'effet de la corrélation des termes d'erreur dans l'estimation des processus de sélection (participation au marché du travail comme salarié, appartenance au secteur public) et celles des salaires.

caractérisés par des hauts salaires mensuels» (Ben Halima M., Kocoglu et Ben Halima B., 2011, p 15)

Pour résumer, nous retiendrons les résultats empiriques de leur étude, les salariés du secteur privé touchent un salaire mensuel moyen inférieur à celui des travailleurs du secteur public. La distinction selon le secteur et le genre montre que les femmes du public ont un salaire mensuel moyen assez élevé par rapport celles du secteur privé. S'agissant des hommes, le salaire mensuel moyen du secteur public est plus élevé que celui du secteur privé.

Ainsi, l'une des caractéristiques indéniables du marché du travail tunisien, détectés dans ce travail de recherche, est que les salaires du secteur public sont plus élevés que ceux du secteur privé ce qui peut constituer une barrière à l'orientation des jeunes vers des emplois plus productifs. La moyenne du salaire mensuel net dans la fonction publique est de 683.2 DT (en dinars tunisien, environ 228 euro) tandis que la moyenne du salaire mensuel net dans le secteur privé est de 557 DT (environ 187 euro).

Ben Halima et al concluent aussi que *« les hommes ont un salaire significativement plus élevé que les femmes dans le secteur privé, mais à caractéristiques égales, les hommes et les femmes n'ont pas de différence significative des salaires dans le secteur public. En effet, dans le secteur public les salaires sont fixés par la loi et en début de carrière tout le monde à poste égale a le même salaire quel que soit son sexe, son âge et son statut marital. »* (p 24)

Parmi les travaux académiques qui se sont intéressés à la discrimination salariale, l'article d'Abdessalem Gouider en 2009. Son modèle empirique est inspiré des travaux d'Oaxaca (1973) et Blinder (1994) et plus précisément celles d'Oaxaca et Ransom (1994).

Ces travaux présentent l'avantage de décomposer l'écart salarial en deux parties, une partie dédiée aux caractéristiques individuelles et une deuxième à la discrimination salariale et aux critères liés à l'emploi. Le chercheur a poussé ses études afin d'inclure l'impact de la ségrégation des emplois par le sexe dans la décomposition de l'écart du salaire moyen, en faisant appel à la méthode de Brown, Moon et Zoloth (1980). Il a confirmé à l'issue des deux modèles, que les femmes *« sont victimes d'une discrimination salariale »* et ce même à caractéristiques économique comparables. Cet écart a atteint les 20%, tandis que 60% de l'écart de salaire correspond à une partie expliquée par les caractéristiques individuelles.

L'écart inexplicé est préoccupant puisqu'il provient essentiellement d'une dévalorisation des caractéristiques féminines.

Le chercheur affirme que « *l'application de la méthode de décomposition d'Oaxaca de Ranson (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). Cette dernière 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 étant alors négatif ce qui prouve, toutes choses égales par ailleurs, que la ségrégation est à l'avantage des femmes. »
(p1)

En 2014, Mohamed Ayadi a mené une enquête dans un cadre académique et a étudié les régimes de salaires Publics-privés en Tunisie en se basant sur les résultats et données de l'Office National de l'Emploi et de la Qualification (QNEQ) de 2004 et 2014. La rémunération dans le secteur public est plus importante que celle du secteur privé, le QNEQ évalue la différence en 2004 à 35,5 % contre 40% en 2014. Il démontre également que le rendement de l'expérience professionnelle sur le salaire est plus élevé dans le secteur privé (0.8% contre 0.5% pour le public). Ayadi insiste sur le fait que la différence de salaire n'est pas due à une différence de productivité et que ce biais dans la rémunération du secteur public est à l'origine de son attractivité.

Nous allons aussi nous référer au rapport national genre 2015 en Tunisie. Ce rapport s'inscrit dans le cadre de l'appui de l'ONU Femmes à l'Institut National de la Statistique en vue d'intégrer l'approche Genre dans la production des indicateurs statistiques.

L'INS publie alors les résultats suivants : « *Dans le secteur privé et structuré, les femmes sont sous rémunérées par rapport aux hommes. L'écart de salaire entre femmes et hommes dans le secteur privé structuré a été approché sur la base de l'enquête sur la « Structure des salaires dans le secteur privé en Tunisie » réalisée par le Centre de Recherche et des Etudes Sociales en 2011-2012. Ainsi, au mois d'avril 2011, le total de la rémunération mensuelle dans le secteur privé est estimé à 458,5 dinars pour les femmes, contre 614,8 dinars pour les*

hommes. Le gap de salaire moyen entre les femmes et les hommes est ainsi estimé à -25,4%. Pour le salaire médian, l'écart de salaire entre femmes et hommes descend à -17%. » (p 39).

Quant au secteur non structuré, l'Institut National de la Statistique a conduit 4 enquêtes appelées « enquête micro-entreprises en Tunisie » en 1997, 2002, 2007 et 2012. Les résultats de ces enquêtes montrent que sur la période 1997-2012 le salaire des femmes a toujours été inférieur au SMIG alors que le salaire des hommes a été supérieur au SMIG. L'écart de salaire mensuel moyen entre femmes et hommes est estimé à -35,5% en 2012 contre -24,5% en 1997.

En 2006, Faouzi Sboui a publié un article portant sur le dualisme du marché d travail en Tunisie : choix occupationnel et écart salarial, il s'est basé sur les données de l'enquête emploi de l'INS de l'année 1999. Sa démarche empirique est celle empruntée aux travaux d'Oaxaca (1973) et de Blinder (1973), l'écart salarial s'élève ainsi à 0 .0816 en précisant les salariés du milieu urbain et de sexe masculin sont plus avantageux.

Des travaux de recherche plus récents ont été mené, à l'instar de l'étude de Hela Jeddi et Dhafer Malouche en 2016, intitulé « La discrimination salariale du genre en Tunisie ».

Partant du constat stipulant que « les femmes sont plus disponibles, mieux instruites et disposent de réformes institutionnelles favorables », l'objectif était de mettre en évidence l'éventuelle inégalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi et de mesurer l'ampleur de la discrimination. Afin de mesurer cette discrimination, les deux chercheurs ont adopté la méthode Oaxaca-Blinder pour bien distinguer l'origine de l'écart salarial entre critères de productivité et discrimination liée au genre. L'exploitation de l'enquête emploi 2005, a confirmé que les femmes gagnent en moyenne 15.35% moins que les hommes, un écart expliqué majoritairement (79%) par l'effet de la discrimination en plaçant l'expérience comme la source la plus évidente de discrimination et que le mariage est paradoxalement favorable aux femmes grâce notamment à son effet rendement.

En appui aux données et résultats de recherche et d'après une étude réalisée en 2016 par l'Institut Arabe des chefs d'entreprises (IACE) - corroborée par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) à l'occasion de la Journée d'Égalité salariale (Equal Pay Day)⁷³, initiée par The International Federation of Business and Professional Women (BPW International) - les femmes tunisiennes devraient travailler deux mois de plus que les hommes en vue de percevoir un salaire identique. Par conséquent, l'écart de salaire entre hommes et femmes a atteint 14,4% en 2014.

Les données issues des travaux antérieurs quant à l'écart salariale en Tunisie sont regroupées dans le tableau récapitulatif suivant pour une meilleure visibilité de l'évolution des salaires en Tunisie.

⁷³ La première Journée de l'Égalité Salariale entre l'homme et la femme en Tunisie, a été fixée le 22 Février 2017, selon les premiers résultats de l'étude « Mesure et Bonnes Pratiques de la Diversité des Genres dans les Entreprises Tunisiennes » présentées le 22 Décembre 2016 lors de la Première Edition du Forum de la Diversité portant sur le thème « La Diversité des Genres dans les Entreprises Tunisiennes : Impératif Economique ».

Auteurs et Publications	Secteurs	Données	Méthodologie	Résultats
Faouzi Sboui (2006)	Marché du travail	Enquête emploi 1999	Les travaux d'Oaxaca (1973) et de Blinder (1973).	L'écart salarial s'élève ainsi à 8.2 %. Les salariés du milieu urbain et de sexe masculin sont plus avantageux.
Abdessalem Gouider (2009)	Marché de l'emploi	Enquête emploi 1999	Modèle empirique de Oaxaca et Ransom (1994) et la méthode de Brown, Moon et Zoloth (1980)	L'écart salarial a atteint les 20%. Les femmes « <i>sont victimes d'une discrimination salariale</i> »
Ben Halima M., Kocoglu et Ben Halima B. (2011)	Public Vs Privé	Enquête emploi 2006	Modèle à double régimes (switching)	« <i>Les hommes ont un salaire significativement plus élevé que les femmes dans le secteur privé, mais à caractéristiques égales, les hommes et les femmes n'ont pas de différence significative des salaires dans le secteur public.</i> »
INS, les enquêtes micro-entreprises en Tunisie. [2007 à 2014]	Les micro-entreprises du secteur informel (activité non agricole)	Le Répertoire National des Entreprises pour 1999, 2002, 2007 et 2012.	Etude descriptive	L'écart de salaire mensuel moyen entre femmes et hommes est estimé à -35,5% en 2012 contre -24,5% en 1997. En 2012, 37,7% des salariés hommes gagnent moins que le SMIG contre 76,7% des salariés femmes.
Auteurs et Publications	Secteurs	Données	Méthodologie	Résultats

Mohamed Ayadi (2014)	Public-Privé	Les données de l'Office National de l'Emploi et de la Qualification (QNEQ) de 2004 et 2014		La rémunération dans le secteur public est plus importante que celle du secteur privé, la différence s'élève à 35,5 % en 2004 et en 2014 à 40%.
Hela Jeddi et Dhafer Talouche (2015)	Le marché de l'emploi	Enquête emploi 2005	Les travaux d'Oaxaca (1973) et de Blinder (1973).	L'écart salarial s'élève à 15.3%. Les femmes gagnent en moyenne 15.35% moins que les hommes, un écart expliqué majoritairement (79%) par l'effet de la discrimination.
Le rapport national Genre (2015)	Le secteur privé	Les enquêtes : « Emplois et Salaires », Enquête sur la consommation des ménages et Enquête emploi de l'INS	Etude descriptive et étude sur la base des indicateurs Genre des Nations Unies.	L'écart salarial est estimé à 25.4%. « Dans le secteur privé et structuré, les femmes sont sous rémunérées par rapport aux hommes. ». « Le gap de salaire moyen entre les femmes et les hommes est ainsi estimé à -25,4%.
L'Institut Arabe des chefs d'entreprises (2016)	Le secteur privé	Données INS (2014)	Les Variables d'ajustement : Secteur d'activité, l'ancienneté, l'âge, le régime, la qualification.	L'écart salarial est de 14.4%. « Une femme gagne en moyenne 85,6% du salaire d'un homme »

Tableau 11 : Tableau récapitulatif des travaux antérieurs en Tunisie

Nous avons cités les travaux publiés sur l'écart salarial en Tunisie ainsi que les résultats de ces études afin de mieux positionner notre travail et résultats empiriques dont est sujette la partie suivante du chapitre.

III LA METHODOLOGIE

Nous utilisons la méthode de décomposition de l'écart des gains moyens entre femmes et hommes d'Oaxaca (1973) et Blinder (1973). Ces méthodes techniques et outils sont présentés et discutés dans ce qui suit, notamment, en ce qui concerne les hypothèses adoptées et les insuffisances constatées.

III.1 DECOMPOSITION DE L'ECART DES GAINS MOYENS.

La décomposition issue des travaux d'Oaxaca et de Blinder part de l'idée que le salaire d'un individu s'explique par ses caractéristiques individuelles - influençant directement sa productivité (profil scolaire, ancienneté, expérience professionnelle, etc.) – ainsi que par les caractéristiques de l'emploi occupé (secteur d'activité, privé ou public, employeur étranger, etc.). D'où l'intérêt de faire varier les spécifications afin d'isoler l'effet des différents critères.

Si nous notons S_i le salaire d'un individu i et $x_{i,j}$ les valeurs prises par les caractéristiques j chez cet individu, nous avons alors :

$$S_i = f(x_{i,1}, x_{i,2}, \dots, x_{i,j}, \dots, x_{i,k}) \quad (1)$$

Dans les applications, nous préférons plutôt modéliser le logarithme du salaire. En effet, en prenant aussi bien des valeurs positives que négatives, cette dernière variable pourrait être modélisée comme une variable aléatoire suivant la loi normale. Cela offre en pratique des facilités de développement analytique importantes du fait des propriétés remarquables de cette loi de probabilité.

En notant Y_i le logarithme de S_i , nous pouvons postuler une relation similaire à (1) entre cette variable et les k caractéristiques individuelles $x_{i,j}$ de l'individu i , soit :

$$Y_i = g(x_{i,1}, x_{i,2}, \dots, x_{i,j}, \dots, x_{i,k}) \quad (2)$$

En pratique, la fonction g est évidemment inconnue. Nous allons nous contenter de son approximation linéaire couramment appelée équation de gain (Mincer, 1974), soit :

$$Y_i = \sum_{j=1}^k a_j x_{i,j} \quad (3)$$

Sous cette formulation, les coefficients a_j ont une interprétation intéressante. A partir des rémunérations unitaires des facteurs de productivité j , les grandeurs $x_{i,j}$ représentent les quantités des facteurs dont dispose l'individu i . Ces coefficients sont donc par définition des prix déterminés implicitement par le marché de l'emploi. Ils ne doivent pas, en principe, dépendre de l'individu i .

La relation précédente, étant linéaire, est valable en moyenne. L'individu moyen présente ainsi la même relation, soit :

$$\bar{Y} = \sum_{j=1}^k a_j \bar{x}_j \quad (4)$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i}{n}, \bar{x}_j = \frac{\sum_{i=1}^n x_{i,j}}{n} \quad \text{et } n \text{ le nombre d'individus.}$$

Il a été supposé dans ce qui précède que les coefficients a_j sont les mêmes pour tous les individus. En fait, en présence d'une quelconque discrimination, ces coefficients peuvent changer d'une catégorie de personnes à une autre. Cela conduit en particulier, à considérer deux relations différentes, une pour la sous population des femmes et une autre pour la sous population des hommes afin de tenir compte d'une éventuelle discrimination des salaires selon le genre :

$$\bar{Y}_F = \sum_{j=1}^k a_{j,F} \bar{x}_{j,F} \quad (5) \quad (\text{Gain moyen chez les femmes salariées})$$

$$\bar{Y}_H = \sum_{j=1}^k a_{j,H} \bar{x}_{j,H} \quad (6) \quad (\text{Gain moyen chez les hommes salariés})$$

Les quantités \bar{Y}_F et \bar{Y}_H peuvent être différentes ce qui induit un écart de gains moyen entre hommes et femmes du fait que :

- Les moyennes $\bar{x}_{j,F}$ et $\bar{x}_{j,H}$ sont différentes. S'agissant de moyennes, cette différence résulte d'un effet de structure. Il est, en effet, possible que la répartition des femmes selon les différentes positions de la caractéristique j soit différente de celle des hommes
- Les coefficients $a_{j,F}$ et $a_{j,H}$ sont des résultants différents, comme expliqué ci-dessus des pratiques discriminatoires existantes dans le marché du travail.

Deux facteurs expliquent ainsi l'écart des gains moyens entre hommes et femmes : la structure des caractéristiques individuelles et la discrimination selon le genre.

Du fait de la linéarité des relations (5) et (6), l'écart $(\bar{Y}_H - \bar{Y}_F)$ peut être analysé de manière à mettre en évidence l'effet séparé de chacun de ces deux facteurs. En effet, cet écart s'écrit :

$$(\bar{Y}_H - \bar{Y}_F) = \sum_{j=1}^k (a_{j,H} \bar{x}_{j,H} - a_{j,F} \bar{x}_{j,F}) \quad (7)$$

En soustrayant et additionnant au second membre de l'égalité précédente la quantité $a_{j,F} \bar{x}_{j,H}$ nous obtenons :

$$(\bar{Y}_H - \bar{Y}_F) = \sum_{j=1}^k (a_{j,H} \bar{x}_{j,H} - a_{j,F} \bar{x}_{j,H} - a_{j,F} \bar{x}_{j,F} + a_{j,F} \bar{x}_{j,H}) \quad (8)$$

Soit après factorisation :

$$(\bar{Y}_H - \bar{Y}_F) = \sum_{j=1}^k \bar{x}_{j,H} (a_{j,H} - a_{j,F}) + \sum_{j=1}^k a_{j,F} (\bar{x}_{j,H} - \bar{x}_{j,F}) \quad (9)$$

Alors que le second terme du second membre de l'égalité précédente est directement lié aux différences de structures des caractéristiques individuelles des hommes et des femmes. Le premier terme du second membre de cette égalité est à interpréter comme l'effet des pratiques discriminatoires entre hommes et femmes. Nous pouvons noter à cet égard que ledit effet s'annule lorsque les coefficients $a_{j,F}$ et $a_{j,H}$ sont égaux pour tous les j .

En partant de (7), nous pouvons aboutir à une autre relation analysant l'écart des gains moyens entre effet de structure et effet de discrimination entre les genres. En effet, en ajoutant et en retranchant au second membre de (7) la quantité $a_{j,H} \bar{x}_{j,F}$ et en effectuant le même développement algébrique que précédemment, nous obtenons :

$$(\bar{Y}_H - \bar{Y}_F) = \sum_{j=1}^k \bar{x}_{j,F} (a_{j,H} - a_{j,F}) + \sum_{j=1}^k a_{j,H} (\bar{x}_{j,H} - \bar{x}_{j,F}) \quad (9')$$

L'égalité (9') s'interprète de la même manière que la relation (9) mais donne une quantification différente des effets associés aux deux facteurs considérés.

Pour lever l'ambiguïté quant à la mesure des effets de structure et de discrimination, Oaxaca et Ransom (1994) ont introduit des coefficients non discriminants $a_{j,N}$ censés estimer le prix équitable du facteur de productivité j (les coefficients $a_{j,H}$ et $a_{j,F}$ étant supposés respectivement surestimer et sous-estimer ce prix)⁷⁴.

A partir de l'égalité (9), nous pouvons en effet écrire :

⁷⁴ la méthode de base est proposée par Oaxaca et Ransom (1988), elle se réfère à une norme non discriminée des rendements des caractéristiques individuelles, une norme obtenue à partir de l'estimation d'une équation de gains pour l'ensemble des salariés. Par rapport à cette norme, un avantage masculin et un désavantage féminin sont calculés pour étudier l'écart salariale.

$$(\bar{Y}_H - \bar{Y}_F) = \sum_{j=1}^k \bar{x}_{j,H}((a_{j,H} - a_{j,N}) + (a_{j,N} - a_{j,F}) +$$

$$\sum_{j=1}^k ((a_{j,F} - a_{j,N}) + a_{j,N})(\bar{x}_{j,H} - \bar{x}_{j,F}) \quad (10)$$

D'où en développant :

$$(\bar{Y}_H - \bar{Y}_F) = \sum_{j=1}^k \bar{x}_{j,H}(a_{j,H} - a_{j,N}) + \sum_{j=1}^k \bar{x}_{j,H}(a_{j,N} - a_{j,F}) +$$

$$\sum_{j=1}^k a_{j,N}(\bar{x}_{j,H} - \bar{x}_{j,F}) - \sum_{j=1}^k \bar{x}_{j,H}(a_{j,N} - a_{j,F}) + \sum_{j=1}^k \bar{x}_{j,F}(a_{j,N} - a_{j,F})$$

Soit après simplification :

$$(\bar{Y}_H - \bar{Y}_F) = \sum_{j=1}^k \bar{x}_{j,H}(a_{j,H} - a_{j,N}) + \sum_{j=1}^k \bar{x}_{j,F}(a_{j,N} - a_{j,F}) + \sum_{j=1}^k a_{j,N}(\bar{x}_{j,H} - \bar{x}_{j,F}) \quad (10)$$

L'égalité précédente analyse l'effet discrimination en avantage masculin (premier terme du second membre) et désavantage féminin (second terme du second membre). En outre, l'effet structure est maintenant valorisé par les prix non discriminants.

Pour terminer cette présentation, il convient de signaler que les égalités (10), (9) et (9') se limitent à des mesures de la discrimination par les écarts de salaire à emploi et compétences identiques. En fait, la ségrégation entre hommes et femmes se traduit aussi par l'inégalité d'accès à certaines catégories d'emplois. Une telle ségrégation pourrait induire des écarts salariaux entre hommes et femmes que les formules précédentes ne mettent pas en évidence.

III.2 ESTIMATIONS ECONOMETRIQUES

Il a été signalé dans la section précédente que l'équation de gain définie par $Y_i = g(x_{i,1}, x_{i,2}, \dots, x_{i,j}, \dots, x_{i,k})$ peut être approximée par $Y_i = \sum_{j=1}^k a_j x_{i,j}$

Dans un cadre aléatoire, il convient en fait d'écrire cette dernière égalité comme suit :

$$Y_i = \sum_{j=1}^k a_j x_{i,j} + \varepsilon_i$$

Ce qui représente la régression linéaire de Y_i sur les $x_{i,j}$ définie comme étant la meilleure approximation linéaire de la fonction inconnue g . La variable aléatoire ε_i s'interprète comme une erreur d'approximation et vérifie alors les propriétés suivantes :

- $E(\varepsilon_i) = 0$: l'erreur est en moyenne nulle

- $E(\varepsilon_i^2) = \sigma^2$ la variance de l'erreur est une constante ne dépendant pas de i .
- $E(\varepsilon_i x_{i,j}) = 0$ l'erreur est non corrélée avec les variables explicatives.

Nous en déduisons directement les valeurs de paramètres a_j :

$$a_j = \frac{\text{Covariance}(Y_i, x_{i,j})}{\text{Variance}(x_{i,j})} \forall j = 1 \text{ à } k$$

qui peuvent être estimées à partir d'un échantillon de données par la méthode des moindres carrés ordinaires.

Pour le calcul de la mesure de discrimination à partir de la décomposition d'Oaxaca-Blinder, la méthode des moindres carrés ordinaires est en effet utilisée :

- Sur le sous échantillon des données des femmes salariées afin d'estimer les paramètres $a_{j,F}$
- Sur le sous échantillon des données des hommes salariés pour estimer les paramètres $a_{j,H}$
- Sur la totalité de l'échantillon des données des salariés pour estimer les paramètres $a_{j,N}$ et ce comme le propose Oaxaca et Ransom (1988)

La méthode des moindres carrés ordinaires conduit cependant à des estimateurs biaisés des paramètres a_j en présence d'un biais de sélection ce qui fausse évidemment la mesure de la discrimination. Une telle éventualité est assez plausible dans le cas de la présente problématique. En effet, la probabilité d'occuper un emploi n'est pas la même pour les hommes et les femmes. Ces dernières ont à cet égard plus de chance d'être en chômage que les hommes.

La procédure de Heckman (1979) permet de corriger le biais de sélection dans le calcul de la mesure de discrimination. Elle passe par deux étapes :

- **Première étape** : Modéliser par une régression Probit la probabilité pour un individu i d'occuper un emploi conditionnellement à un ensemble de variables explicatives Z_i tirées de la théorie économique :

$\Pr(\text{que le salarié } i \text{ occupe un emploi} / Z_i) = \Phi(Z_i \gamma)$

ou γ est un vecteur de paramètres inconnus à estimer et

Φ est la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite

- **Deuxième étape** : A partir des estimations $\hat{\gamma}$ de γ obtenues dans la première étape, calculer pour chaque salarié le nombre $\hat{\lambda}_i$ - représentant l'inverse du ratio de Mills au point $Z_i \hat{\gamma}$ (rapport de la densité de probabilité sur la fonction de répartition) - et l'inclure dans l'équation de gain comme variable explicative, soit : $Y_i = \sum_{j=1}^k a_j x_{i,j} + \theta \hat{\lambda}_i$

Pour se faire, il faut choisir des variables d'exclusion permettant d'expliquer la probabilité d'appartenir à un secteur, mais qui n'ont pas d'effet a priori sur les écarts de salaires observés entre les salariés. Traditionnellement, les informations relatives nombre d'enfants sont des bons candidats (Hyslop, 1999, Buchinsky et al, 2010 etc.). Elles permettent d'expliquer la décision de participer au marché du travail, mais n'ont pas d'effet direct sur le salaire. (Jones et Sari, 2015).

Après de nombreux essais, il apparaît que la variable « nombre d'enfants » n'est pas une variable d'exclusion valide. Parmi les autres variables de la base, aucune autre variable instrumentale ne répond aux critères de la méthode de Heckman. Les analyses ci-dessous sont menées sans correction du biais de sélection et sont donc descriptives.

IV LES DONNEES

La méthodologie présentée est appliquée sur des données tunisiennes. Après une indication s'agissant de la source de ces données, nous présentons leur consistance en termes de typologie d'individus observés et de variables étudiées. Nous procédons ensuite à la description quantitative de l'échantillon obtenu vis-à-vis des principales caractéristiques individuelles des salariés.

IV.1 SOURCE DES DONNEES

Les données utilisées sont issues de l'enquête nationale sur la population et l'emploi réalisée par l'Institut National de Statistique (INS) en 2011. Cette enquête porte sur 43000 ménages choisis dans l'ensemble des districts du territoire national conformément à un plan de sondage établi.

Trois questionnaires ont été soumis aux enquêtés :

- Questionnaire « ménages » portant sur les caractéristiques démographiques et économiques du ménage ;
- Questionnaire « individu actif occupé » ayant trait à l'activité, les conditions de travail, les salaires, etc.
- Questionnaire « individu actif en chômage » concernant les causes du chômage, sa durée, etc.

Le nombre total d'individus dépendant des 43000 ménages enquêtés s'élève à 163 760. Évidemment, seuls les individus actifs occupés et salariés sont concernés par notre travail⁷⁵. Nous avons encore restreint cette population en ne considérant que :

- Les salariés gagnant mensuellement plus de 250 Dinars, montant correspondant approximativement au SMIC. En effet, les salariés gagnant moins du SMIC exercent en général dans le secteur informel. Les inégalités salariales entre hommes et femmes risquent d'être brouillées par les inégalités générales caractérisant ce secteur. Cela exclut 2297 personnes.
- Les salariés du secteur non agricole - du fait que le secteur agricole est soumis à une réglementation particulière - ainsi que les fonctionnaires des entreprises publiques étant régi par un statut particulier dont les horaires de travail, les indemnités, les avantages en natures et les avantages numéraires sont différent complètement des administrations publiques. Cela exclut 5661 personnes
- Les salariés travaillant d'une manière régulière ce qui nous permet de contourner, du moins partiellement, les difficultés de comparaison entre salariés à durée différente de travail. Cela exclut 4973 personnes

⁷⁵ La première phase de nettoyage de la base des données consiste à éliminer les chômeurs et les actifs non-salariés.

Avec ces restrictions, la taille de l'échantillon retenu s'établit à 15 130 salariés.

Les variables retenues dans l'analyse sont :

- Caractéristiques démographiques :
 - Sexe
 - Age
 - Etat matrimonial
 - Milieu (rural ou urbain)
 - Région
 - Nombre d'enfant
- Education :
 - Aptitude à lire et écrire
 - Cycle d'étude atteint
 - Type de diplôme et année d'obtention, etc.
- Caractéristiques professionnelles
 - Chômeur ou actif occupé
 - Profession
 - Lieu de travail
 - Spécialité
 - Secteur d'activité
 - Type de contrat de travail : CDI ou CDD
 - Activité secondaire, etc.

Ces caractéristiques constituent les bases pour ce travail visant à comprendre la discrimination salariale aux dépens des femmes comme expliqué dans notre méthodologie d'analyse. Il est important de signaler à ce niveau que les données concernant les caractéristiques liées à l'expérience professionnelle comme notamment le nombre d'années d'ancienneté dans la profession ne sont pas disponibles. Nous avons, néanmoins, cherché à approximer cette variable importante à partir de l'âge et des données concernant les études effectuées.

- Salaires : ceci est la variable dépendante

Nous disposons des informations suivantes :

- Modalité de paiement : mensuel, hebdomadaire, journalier
- Salaire mensuel net si paiement mensuel
- Salaire hebdomadaire et nombre de semaines travaillées le mois dernier si paiement hebdomadaire
- Salaire Journalier et nombre de jours travaillés le mois dernier si paiement journalier
- Montant annuel des primes reçues
- Valeur mensuelle des avantages en nature reçus

Concernant la variable « salaire », nous avons opté pour le salaire mensuel qui constitue la majorité des cas dans la base de données disponible, ce qui correspond aux salariés embauchés en plein temps (85% des salariés). À signaler par ailleurs, que le salaire mensuel pris en considération dans l'analyse de décomposition est le salaire mensuel total comprenant les primes et indemnités reçues et l'équivalent monétaire des avantages en nature.

Pour ceux payés selon une fréquence hebdomadaire ou journalière, travaillant à temps partiel, nous avons calculé leur salaire mensuel (théorique) en multipliant leur salaire hebdomadaire ou journalier respectivement par 4 ou 25, représentant respectivement le nombre de semaines ou le nombre de jours de travail d'un mois ordinaire passant ainsi à un salaire équivalent au temps complet et procédant de la sorte à l'intégration total des travailleurs à temps partiel⁷⁶.

A noter enfin, que nous avons pris également en considération une variable calculée par les services de l'INS mesurant la pondération de chaque individu de l'échantillon pour construire les statistiques descriptives.

IV.2 DESCRIPTION GENERALE

Notre échantillon comprend 11 077 hommes (73%) et 4 053 femmes (27%). La structure de ces deux sous-échantillons selon les caractéristiques indiquées fait apparaître des différences structurelles importantes (les tableaux détaillés sont fournis en annexe).

⁷⁶ Les données afférentes au temps de travail sont manquantes, leurs manipulations dans l'état actuel a mené à des résultats aberrants d'où le choix de convertir salaire et horaire de travail en temps complet.

IV.2.1 CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES

Le traitement des données disponibles montre que :

- Les salariées femmes sont plus présentes en milieu urbain que les salariés hommes (83% contre 73%)
- Sur le plan régional, les salariées femmes sont relativement plus nombreuses que leurs collègues hommes dans les régions littorales (District de Tunis, Nord Est et Centre Est) avec respectivement une fréquence de 62% contre 52%.
- Les femmes salariées sont plus souvent célibataires que les hommes (respectivement 35% et 25%).
- Les salariées femmes sont plus jeunes que leurs homologues hommes. L'âge médian chez les femmes est en effet de 36 ans contre 42 ans pour les hommes.

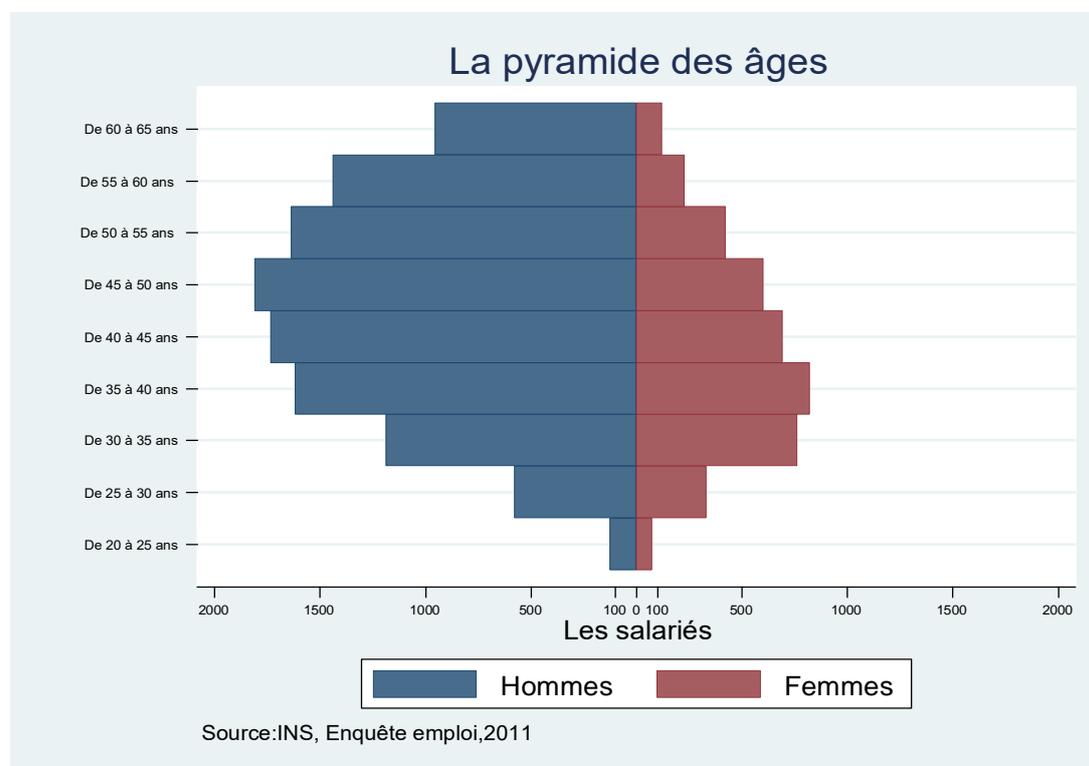


Figure 20 : La pyramide des âges, données enquête emploi, 2011

- S'agissant des enfants, 63% des salariés ont des enfants dont 64% des salariés hommes et 58% des salariés femmes. Presque le quart des femmes et des hommes ont un enfant en bas âge (moins de 4 ans), et environ 47% des hommes et 42% des femmes ont des enfants dont l'âge est compris entre 4 et 18 ans.

IV.2.2 EDUCATION

Pour ce qui est de ces caractéristiques, il ressort ce qui suit :

- 5% des hommes salariés ne savent ni lire ni écrire, 3% chez les femmes.
- Les salariées femmes sont plus instruites que les salariés hommes. En effet, nous constatons que plus de 39% des femmes ont fait des études supérieures contre 23% en ce qui concerne les hommes.
- 57% des salariées femmes ont un diplôme contre seulement 33% des hommes parmi ceux qui ont entamé des études.

IV.2.3 CARACTERISTIQUES PROFESSIONNELLES

- Les femmes sont plus employées dans le secteur public avec une proportion de 53% contre 45% chez les hommes.
- Les femmes sont plus présentes que les hommes dans le secteur des services non marchands⁷⁷ (54% contre 39%) et dans les industries manufacturières⁷⁸ (33% contre 18%).
- Enfin, les femmes occupent des postes hiérarchiquement plus élevés que leurs collègues hommes. En effet, 46% des femmes salariées sont des cadres moyens ou supérieurs. Cette proportion n'est que de 26% chez les hommes.

⁷⁷ Selon l'INSEE, nous considérons qu'une unité rend des services non marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Ces activités de services se rencontrent dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'action sociale et de l'administration.)

⁷⁸ Selon l'INSEE, les industries manufacturières sont des industries de transformation des biens, c'est à dire principalement des industries de fabrication pour compte propre mais elles concernent aussi la réparation et l'installation d'équipements industriels ainsi que des opérations en sous-traitance pour un tiers donneur d'ordres.

V PRINCIPAUX RÉSULTATS

Comme expliqué dans la méthodologie présentée, nous allons mettre en œuvre une décomposition à la Oaxaca-Blinder. Nous estimons d'abord des équations de gains chez le groupe des hommes, chez celui des femmes et dans l'ensemble des deux groupes, puis nous procédons à la décomposition des écarts de gains moyens entre les deux groupes en part expliquée par les caractéristiques individuelles et en part non expliquée en se basant sur quatre modèles OLS. Nous utilisons quatre modèles, progressivement enrichis :

- La première spécification se compose des variables issues des caractéristiques individuelles, une spécification dite « capital humain », nous y trouvons les variables se rapportant à l'éducation par l'intermédiaire des années d'études et de l'expérience. Nous y ajoutons l'état matrimonial à travers la variable « marié », le nombre d'enfant d'au moins de 18 ans et une variable de contrôle désignant le milieu via la variable « urbain ».
- La deuxième spécification reprend les caractéristiques du capital humain auxquelles nous ajoutons l'employeur par le biais de la variable « pub » ainsi qu'une variable indicatrice "avoir un contrat de durée indéterminée".
- La troisième spécification enrichit la précédente avec les variables afférentes aux secteurs d'activités à savoir « IM », « INM » et « SNM ».
- La quatrième spécification complète la troisième spécification avec les variables désignatives des professions ainsi qu'une variable de contrôle sur le caractère mensuel des rémunérations. "

Nous donnons et commentons ci-après les résultats de cette décomposition issue de l'application de la méthodologie d'Oaxaca-Blinder sur les données tunisiennes présentées dans la section précédente.

Néanmoins, nous avons cherché au préalable à conduire une analyse exploratoire de type descriptif sur les données des salaires en Tunisie permettant de faciliter le travail de décomposition.

V.1 STATISTIQUES DESCRIPTIVES

Cette analyse consiste à calculer les salaires moyens ainsi que les statistiques y associées pour les différents groupes de salariés. Des groupes modalités associées aux modalités et aux différentes variables prises en considération définies à partir des caractéristiques démographiques, éducationnelles et professionnelles.

Champs		Effectif	Moyenne	Ecart-type	Ratio (F/H) %
	Hommes	88839113	510	313	101.8%
	Femmes	34370046	519	315	
	Total	123209159	513	314	
Par Secteur					
Public	Hommes	32486280	647	346	108.5%
	Femmes	14947512	702	275	
	Total	47433792	664	326	
Privé	Hommes	56352833	431	261	87.9%
	Femmes	19422534	379	269	
	Total	75775367	417	264	
Effectifs pondérés Par profession					
Cadre	Hommes	11642094	891	522	93.3%
	Femmes	6546322	831	330	
	Total	18188416	869	463	
Profession Intermédiaire	Hommes	8917428	632	236	96.8%
	Femmes	7406799	612	245	
	Total	16324227	623	240	
Employé	Hommes	20147463	482	206	98.8%
	Femmes	6807389	476	260	
	Total	26954852	481	221	
Ouvrier	Hommes	47860509	394	164	85%
	Femmes	13613338	335	215	
	Total	61473847	381	178	

Tableau 12 : Les Principales caractéristiques des Salaires Moyens, enquête emploi 2011

Les principales conclusions issues de cette analyse sont données dans ce qui suit : (les résultats détaillés sont fournies en annexes).

V.1.1 SALAIRES ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES.

Le salaire mensuel moyen des femmes dépasse celui des hommes en 2015. Néanmoins, l'écart n'est pas très important. En effet, le salaire mensuel moyen des femmes s'établit à 519 D contre 510 D pour les hommes soit un écart relatif en faveur des femmes d'environ 2%.

Ce résultat ne doit pas surprendre compte tenu de la structure particulière de la population des salariés en Tunisie décrite ci-dessus. A rappeler à cet égard, que les salariées femmes présentent en général des caractéristiques éducationnelles et professionnelles supérieures.

Comme deuxième caractéristique démographique, nous avons considéré « le milieu » de résidence qui prend dans les statistiques officielles deux modalités : le milieu communal (urbain) et le milieu non communal (rural). Le salaire mensuel moyen dans le milieu urbain, se révèle comme attendu, plus élevé par rapport au milieu rural. En effet, il s'établit à 530 D dans le milieu communal contre 436 D dans le milieu non communal. L'écart est ainsi de l'ordre de plus de 21%. Le facteur « milieu » devrait ainsi jouer un rôle important dans l'explication du niveau de salaire.

Nous avons considéré comme autre caractéristique démographique « la région ». Il est à signaler à ce propos que la Tunisie est découpée administrativement entre sept régions à savoir le Grand Tunis, le Nord-Est, le Nord-Ouest, le Centre-Est, le Centre-Ouest, le Sud-Est et le Sud-Ouest. Ces régions se distinguent nettement sur le plan économique. En effet, les régions du littoral qui sont les régions du Grand Tunis, le Nord Est, le Centre Est et le Sud Est sont connues par être les plus développées économiquement. Nous devrions en conséquence s'attendre à ce que les salaires moyens y soient les plus élevés. Néanmoins, cette supposition n'est pas confirmée par les données. Nous soupçonnons à cet égard des problèmes de codification au niveau de la saisie initiale des données. Nous avons, ainsi, jugé adéquat d'écarter cette caractéristique de la liste des variables explicatives du niveau du salaire.

Comme attendu, la variable « âge » engendre une différenciation significative des salaires. En effet, notre analyse exploratoire montre que le salaire mensuel moyen passe de 321 D pour les moins de 20 ans à plus de 600 D pour les salariés en fin de carrière (55 ans et plus). Cette variable, qui approxime le nombre d'années d'expérience professionnelle (information non disponible) sera introduite après transformation dans la liste des variables explicatives du niveau du salaire.

Enfin comme caractéristique démographique, nous avons considéré la variable « état matrimonial ». Les résultats montrent une nette supériorité des salaires mariés avec 550 D en moyenne contre 430 D en moyenne pour les célibataires. Cette variable est, à priori, corrélée avec l'âge. Nous cherchons néanmoins à tester son apport prédictif du niveau du salaire en l'intégrant parmi les variables explicatives.

V.1.2 SALAIRES ET EDUCATION

Deux caractéristiques d'éducation ont été prises en considération : le niveau d'instruction et la possession d'un diplôme.

Concernant le niveau d'instruction, les traitements opérés montrent comme attendu que le salaire est d'autant plus élevé du moment où le niveau d'étude est plus élevé.

C'est ainsi qu'en moyenne, les salariés ayant atteint un niveau d'études supérieures gagnent à peu près le double des salariés sans niveau d'études (754 D contre 377 D). Le niveau d'instruction joue manifestement un rôle important dans la détermination du salaire.

Pour ce qui est du diplôme, les différenciations sont encore plus marquantes que celui du niveau d'instruction. En particulier, nous notons que les salariés ayant atteint le troisième cycle de l'enseignement supérieur perçoivent en moyenne un salaire égal à 2.7 fois à celui des sans diplôme (1145 contre 410 D).

Cependant, nous ne retenons comme variables explicatives du salaire ni le niveau d'instruction ni le type de diplôme, suite à une corrélation assez élevée avec le reste des variables.

Ces variables qui sont de type qualitatif, ont été transformées- en se basant sur notre connaissance du système éducatif tunisien - en une variable quantitative définie par le nombre d'années d'études dont les détails de calcul ont été explicités au niveau des annexes.

V.1.3 SALAIRE ET CARACTERISTIQUES PROFESSIONNELLES

Les caractéristiques professionnelles prises en considération sont le statut de l'employeur (public ou privé), le type de contrat de travail (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée et sans contrat), le secteur d'activité de l'employeur et la profession.

Concernant la variable « statut de l'employeur », la différenciation salariale est assez nette en faveur de l'employeur public. En effet, cette dernière paye en moyenne chaque mois 664 D contre 417 D payé par l'employeur privé. L'écart est ainsi de près de 60%.

Pour ce qui est du type de contrat, l'écart de salaire est comme attendu en faveur des contrats à durée indéterminée. En effet, pour ce type de contrat le salaire moyen s'élève à 562 D contre 391 D pour les contrats à durée déterminée.

En ce qui concerne le secteur d'activité, un écart important de salaire a été constaté en faveur du secteur des services non marchands. Le salaire mensuel moyen s'élève dans ce secteur à 640 D contre 403 D seulement dans le secteur des industries manufacturières.

Ce constat est à rapprocher avec les résultats de l'employeur public.

Enfin concernant la profession, les disparités salariales sont assez marquées en passant d'une profession à une autre. C'est ainsi que le salaire moyen d'un directeur est 2.75 fois supérieur à celui d'un ouvrier (942 contre 341 D).

A titre de conclusion pour cette section, nous insistons sur le fait que l'écart de salaire moyen est plus faible dans le secteur privé et que la distribution des salaires peut ainsi être plus serrée dans le secteur public. Parmi les hommes, la dispersion est nettement plus élevée dans la fonction publique. Quant aux femmes, la dispersion est plus élevée dans le secteur public mais pas aussi notable que pour les hommes. Les femmes sont ainsi plus avantagées dans le public contrairement au secteur privé où l'avantage salarial revient aux hommes.

Nous remarquons aussi que, quel que soit le secteur, la dispersion des salaires est plus forte pour les femmes que pour les hommes. Il serait intéressant de vérifier ce phénomène à travers la distribution de salaire entre les secteurs, entre les hommes et les femmes sur l'ensemble des secteurs et chaque secteur à part.

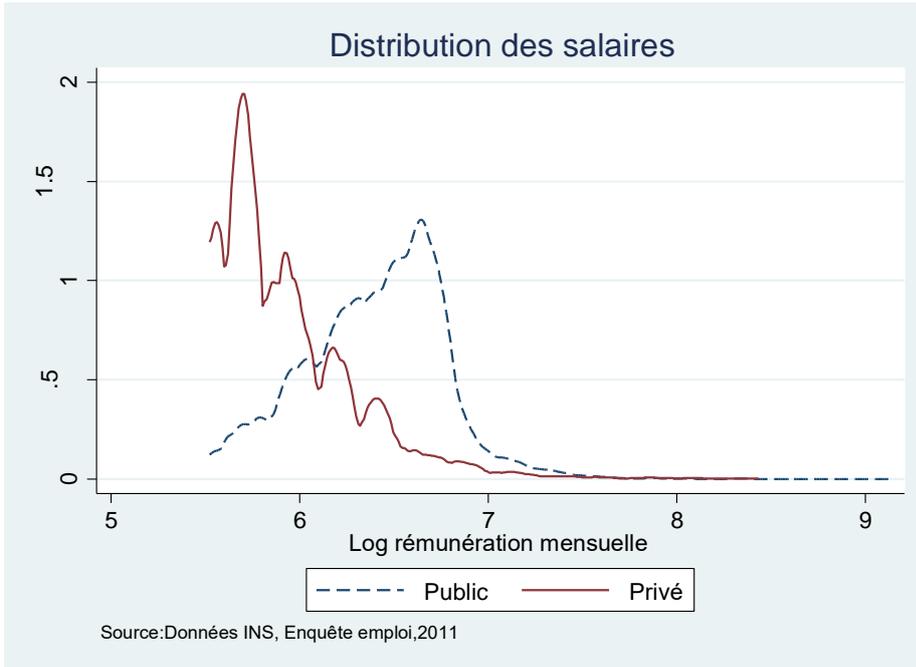


Figure 21 : La distribution des salaires dans l'ensemble des secteurs, enquête emploi 2011

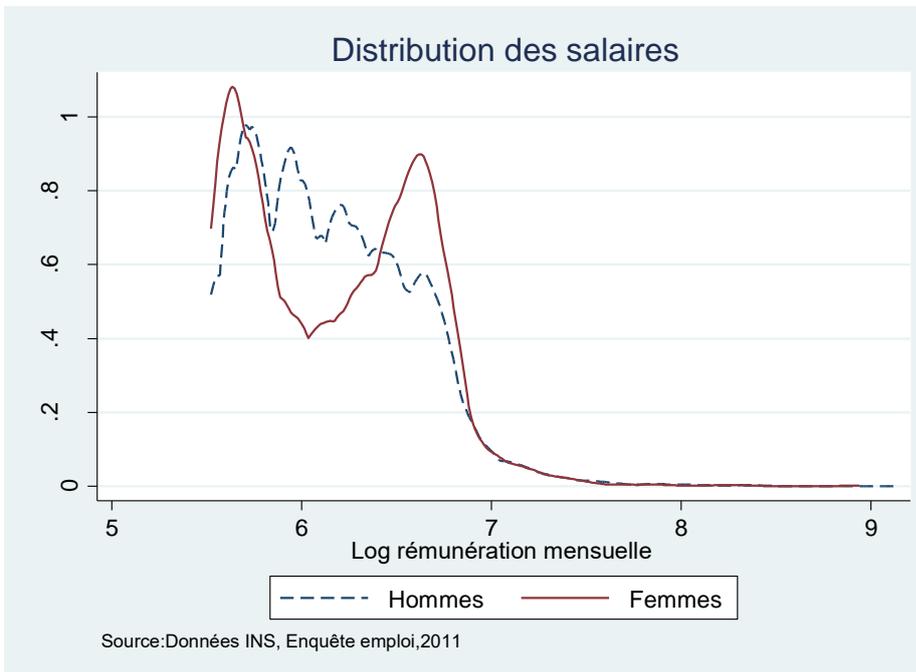


Figure 22 : La distribution des salaires dans l'ensemble des secteurs entre les hommes et les femmes, enquête emploi 2011

Dans le secteur privé, la distribution des salaires se situe plus à gauche que celle de la fonction publique démontrant un niveau salarial plus bas dans le privé.

En se base sur la variable genre, les deux distributions présentent des caractéristiques différentes :

Les caractéristiques de tendance centrale (mode, médiane et moyenne) plus faibles chez les femmes, en revanche, la dispersion mesurée par l'écart type, est plus forte chez ces dernières.

A noter ensuite le caractère asymétrique étalé à droite des deux distributions mais plus accentué chez les femmes.

Noter, enfin, l'aspect bimodal des deux distributions, légèrement chez les hommes, mais très marqué chez les femmes. Cela laisse penser à la présence de deux sous populations, surtout chez les femmes, l'une très peu qualifiée, l'autre dans les emplois supérieurs.

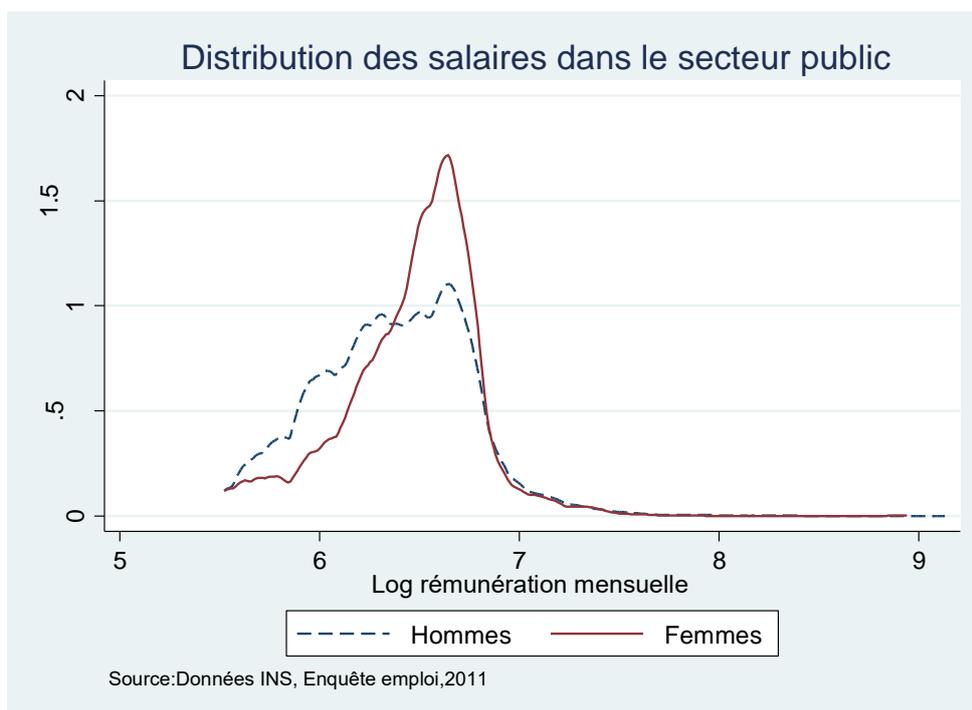


Figure 23 : La distribution des salaires dans le secteur public, enquête emploi 2011

Au niveau du secteur public, la distribution des salaires des femmes est plus resserrée à droite que celle des hommes. Contrairement au secteur privé où la distribution des salaires des femmes s'étend d'avantage sur la gauche, avec une proportion plus importante des femmes dans les plus bas salaires, ce qui confirme l'interprétation de la dispersion des salaires dans les deux secteurs.

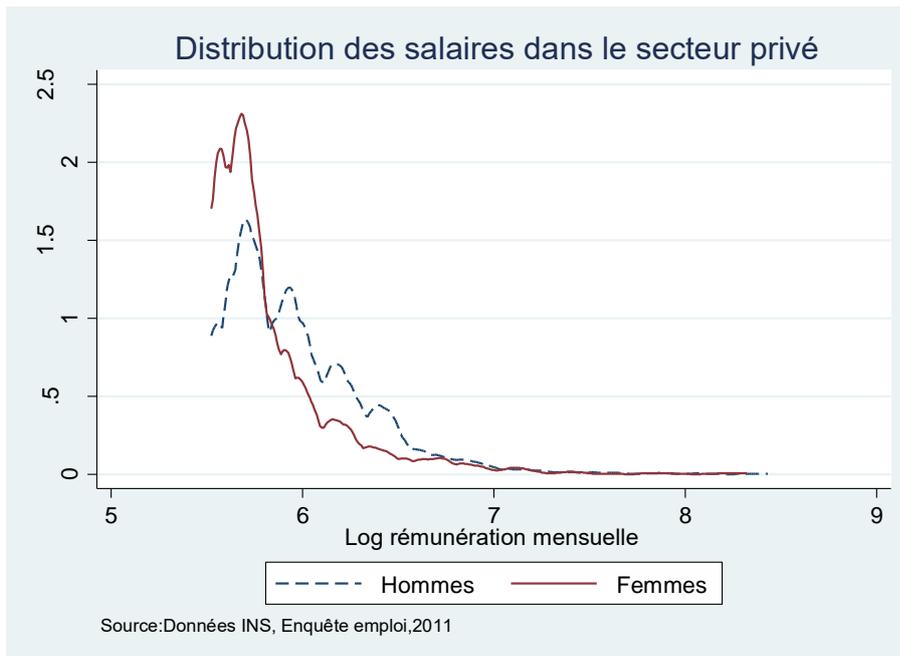


Figure 24 : La distribution des salaires dans le secteur privé, enquête emploi 2011

Nous donnons dans ce qui suit la liste des variables les plus importantes dans la détermination du niveau de salaire qui ont été identifiées dans les développements précédents.

Cela nous permet, par la même occasion, d'introduire les notations adoptées pour ces variables et de fixer les variables de référence dont le choix pour la majorité des cas s'est orienté vers la catégorie qui présente le maximum d'observations (Godechot, 2007).

V.1.3.A AU NIVEAU DES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES :

- Du milieu défini par la variable binaire **URBAIN** prenant la valeur 1 si le milieu est communal, 0 sinon. La catégorie de référence est définie par la modalité Rurale.
- De l'état matrimonial défini par la variable binaire **MARIE** prenant la valeur 1 si le salarié est marié, 0 sinon. La catégorie de référence est définie par la modalité Célibataire.
- Du nombre d'enfant défini par la variable **NBENF0_18** représentant le nombre d'enfant en bas âge et jusqu'à 18 ans.
- Et évidemment du genre défini par la variable binaire **FEMME** prenant la valeur 1 s'il s'agit d'une femme salariée, 0 sinon.

V.1.3.B AU NIVEAU DES CARACTERISTIQUES EDUCATIONNELLES :

- De la variable quantitative **EDU** définie par le nombre d'années d'études.

V.1.3.C AU NIVEAU DES CARACTERISTIQUES PROFESSIONNELLES :

Nous ne disposons pas de données concernant l'expérience professionnelle. Nous l'avons approché en se basant sur l'âge et le nombre d'années d'études ainsi que de notre connaissance du système éducatif tunisien. Le nombre **EXPERT** d'années d'expériences professionnelles est approximé ainsi :

- $EXPERT = AGE - 15$, si $EDU \leq 15$
- $EXPERT = AGE - EDU$, si $EDU > 15$

La variable **EXPERT**² est une variable qui nous permettra d'appréhender l'effet de l'expérience dans le temps.

- Du type de contrat défini par la variable binaire **CDI** prenant la valeur 1 si le contrat est à durée indéterminée, 0 sinon. La catégorie de référence est définie par la modalité CDD.
- Du statut de l'employeur défini par la variable binaire **PUB** prenant la valeur 1 si l'employeur est public, 0 sinon. Quant à la catégorie de référence, elle est définie par la modalité Privé.
- Du secteur d'activité défini par trois variables binaires à savoir : le secteur des industries manufacturières (**IM**), le secteur des industries non manufacturières (**INM**) et le secteur des services non marchands (**SNM**). Le secteur des services marchands représente la catégorie de référence.
- De la profession définie par une première variable binaire **CADRE** prenant la valeur 1 s'il s'agit de cadre supérieur ou moyen, 0 sinon. Une deuxième variable binaire **PROF_IND** prenant la valeur 1 s'il s'agit de professions intermédiaires, 0 sinon. Puis, une troisième variable binaire **EMPLOY** prenant la valeur 1 s'il s'agit d'employé, 0 sinon. Enfin, une quatrième variable désignant les ouvriers est la catégorie de référence.
- De la rémunération définie par la variable **SALMENS** prenant la variable 1 si le salaire est mensuel, 0 sinon.

V.2 DECOMPOSITION DE L'ECART DES GAINS MOYENS.

Rappelons que la méthodologie d'Oaxaca-Blinder passe par une estimation des équations de gains avant de procéder à la décomposition proprement dite. Celle-ci conduit à mettre en évidence la part des écarts salariaux entre les hommes et les femmes non expliquée et pouvant résulter d'une discrimination salariale.

Il est, également, possible de décomposer chacune des composantes de l'écart des salaires : composante expliquée et composante non expliquée, selon les différents facteurs de productivité pris en considération. Cela permet entre autres de connaître la contribution de chaque facteur dans l'inégalité.

Nous donnons et commentons dans ce qui suit les résultats d'application de la méthodologie d'Oaxaca-Blinder sur l'ensemble des données. Puis séparément sur les données du secteur public et celles du secteur privé. Cette séparation est d'un grand intérêt informationnel.

V.2.1 ANALYSE DE L'ENSEMBLE DES DONNEES

Le nombre total d'observations s'élève à 15 130 réparties entre 11 077 pour les hommes et 4 053 pour les femmes. Les résultats d'estimation et de décomposition ainsi que la contribution des différents facteurs dans cette décomposition sont présentés dans ce qui suit :

V.2.1.A ESTIMATION DES EQUATIONS DE GAINS

Le tableau suivant donne les principaux résultats d'estimation des équations de gains (Logarithme des salaires mensuels).

variables	Spécification n°1			Spécification n°2			Spécification n°3			Spécification n°4		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Femme	-0.061*** 0.006			-0.069*** 0.006			-0.053*** 0.006			-0.063*** 0.005		
Marie	0.146*** 0.008	0.144*** 0.013	0.151*** 0.010	0.129*** 0.007	0.102*** 0.012	0.139*** 0.009	0.124*** 0.007	0.102*** 0.012	0.135*** 0.009	0.087*** 0.007	0.072*** 0.011	0.097*** 0.009
Nbenf0_18	-0.003 0.002	0.002 0.004	-0.004* 0.002	-0.005** 0.002	-0.003 0.004	-0.005** 0.002	-0.006*** 0.002	-0.005 0.004	-0.006*** 0.002	-0.003* 0.002	-0.002 0.004	-0.004* 0.002
Edu	0.059*** 0.001	0.062*** 0.001	0.057*** 0.001	0.046*** 0.001	0.041*** 0.002	0.047*** 0.001	0.046*** 0.001	0.039*** 0.002	0.047*** 0.001	0.027*** 0.001	0.021*** 0.002	0.030*** 0.001
Expert	0.008*** 0.001	0.010*** 0.003	0.005*** 0.002	0.002 0.001	0.000 0.002	0.001 0.002	0.002 0.001	-0.000 0.002	0.001 0.002	0.005*** 0.001	0.002 0.002	0.004*** 0.001
Expert2	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000* 0.000	0.000 0.000	0.000** 0.000	0.000** 0.000	0.000 0.000	0.000** 0.000	-0.000 0.000	0.000 0.000	-0.000 0.000
Urbain	0.041*** 0.006	0.041*** 0.013	0.041*** 0.007	0.033*** 0.006	0.025** 0.012	0.035*** 0.007	0.041*** 0.006	0.021* 0.012	0.045*** 0.007	0.035*** 0.006	0.013 0.011	0.039*** 0.006
Pub				0.185*** 0.007	0.340*** 0.015	0.137*** 0.008	0.184*** 0.008	0.307*** 0.019	0.150*** 0.009	0.157*** 0.008	0.243*** 0.018	0.133*** 0.008
Cdi				0.113*** 0.007	0.127*** 0.014	0.109*** 0.008	0.130*** 0.007	0.121*** 0.015	0.130*** 0.008	0.115*** 0.006	0.097*** 0.014	0.117*** 0.007
IM							-0.006 0.008	-0.031* 0.018	0.016* 0.009	0.033*** 0.008	0.009 0.017	0.051*** 0.009
INM							0.125*** 0.009	0.039 0.052	0.124*** 0.010	0.143*** 0.009	0.056 0.054	0.146*** 0.009
SM							0.055*** 0.006	0.051*** 0.012	0.051*** 0.007	-0.003 0.006	-0.006 0.011	-0.005 0.007
Cadre										0.461*** 0.011	0.499*** 0.024	0.443*** 0.013
Employ										0.084*** 0.007	0.092*** 0.017	0.085*** 0.008
Prof_ind										0.213*** 0.009	0.228*** 0.021	0.197*** 0.011
Salmens										0.015** 0.007	0.017 0.016	0.018** 0.008
Constant	5.250*** 0.015	5.090*** 0.029	5.307*** 0.018	5.343*** 0.015	5.297*** 0.028	5.359*** 0.018	5.299*** 0.016	5.338*** 0.036	5.292*** 0.019	5.374*** 0.017	5.408*** 0.036	5.359*** 0.019
Observations	15,130	4,053	11,077	15,130	4,053	11,077	15,130	4,053	11,077	15,130	4,053	11,077
R-squared	0.464	0.513	0.445	0.518	0.619	0.484	0.529	0.621	0.496	0.596	0.686	0.561

Tableau 13 : Les équations de gains dans l'ensemble de secteurs

Il ressort de la lecture de ce tableau les commentaires suivants :

- Le pouvoir prédictif des variables prises en considération est assez satisfaisant. En effet, les coefficients de distribution R^2 sont supérieurs à 50% pour les quatre régressions.
- Tous les coefficients sont significativement différents de zéro et présentant le signe attendu sauf en ce qui concerne l'effet de l'expérience sur long terme pour les trois régressions, le nombre d'enfant pour les variables de secteurs et la variables de contrôle Salmens pour le groupe des femmes.
- Comme attendu, le nombre d'années d'études est l'un des facteurs les plus déterminants dans la variabilité des salaires. Le coefficient est positif et est significativement différents de zéro pour les quatre régressions
- L'expérience professionnelle, est également déterminante. Le coefficient correspondant est, en effet, positif et significativement différent de zéro pour les régressions s'agissant des variables du capital humain. Nous pouvons déduire aussi que, certes, le salaire augmente avec l'expérience mais de moins en moins dans le temps pour les femmes.
- Le facteur milieu tel que représenté par la variable dummy Urbain semble jouer un rôle assez déterminant dans l'explication du niveau de salaire. Nous notons en effet, que résider dans un milieu urbain engendre une augmentation significative du logarithme du salaire.
- La variable Marié est également nettement significative et positive.
- Le type de contrat s'avère fort déterminant du niveau de salaire en Tunisie. En effet, nous notons que la variable binaire CDI, qui vaut 1 pour les salariés ayant signés un contrat de travail pour une durée indéterminée, présente un coefficient positif, significativement, différent de zéro et ce pour les régressions. Ce résultat est, évidemment, attendu car d'une manière générale les salariés avec un contrat CDI disposent d'une expérience professionnelle plus importante que les autres. A noter, cependant, que l'effet de cette variable est aussi plus important pour les hommes.

- La variable PUB est parmi les variables binaires les plus déterminantes. En effet, son coefficient est de 0.2 pour les hommes et 0.3 pour les femmes.
- Les variables sectorielles IM (industries manufacturières), INM (industries non manufacturières) et SNM (services non marchands) présentent des estimations significativement différentes de zéro.
- La variable CADRE prend comme attendu un coefficient positif et pour les hommes et les femmes. Ce coefficient est, en outre, significativement différent de zéro avec 0.4 pour les hommes et 0.5 pour les femmes avec un résultat plus mitigé concernant les employés et les professions intermédiaires.
- En fin, la variable FEMME qui est intégrée seulement dans la régression sur l'ensemble des données, prend un coefficient de signe négatif et est significativement différent de zéro.
- L'impact des enfants sur le salaire est négatif et non significatif pour l'ensemble de l'échantillon.

V.2.1.B DECOMPOSITION DES ECARTS DE GAINS MOYENS

Les résultats de régression précédents permettent, comme expliqué dans la partie méthodologique, d'estimer le gain moyen de chaque groupe. Ce faisant, il serait possible d'opérer la décomposition selon la méthodologie de Blinder-Oaxaca. Les résultats de cette décomposition se présentent ainsi :

	Spécification 1	Spécification 2	Spécification 3	Spécification 4
Hommes	6.136	6.136	6.136	6.136
Femmes	6.158	6.158	6.158	6.158
Différence (en log)	-0.021	-0.021	-0.021	-0.021
Part expliquée	-0.082	-0.085	-0.065	-0.078
Part inexpliquée	0.061	0.064	0.044	0.057

Tableau 14 : La décomposition de l'écart salarial hommes-femmes sur l'ensemble des secteurs, Enquête emploi 2011

Il ressort de ce tableau les résultats suivants : nous notons un écart de gain négatif entre les hommes et les femmes. Nous avons déjà remarqué ces résultats lors de l'analyse exploratoire des données. Nous avons, en effet, constaté que le salaire moyen des femmes dépasse légèrement celui des hommes avec un écart-type de 0.47 pour les femmes et 0.43 pour les hommes.

Si en moyenne, les femmes perçoivent un salaire presque équivalent à celui des hommes, il n'en reste pas moins vrai qu'elles subissent néanmoins une discrimination salariale dans le marché de l'emploi. En effet, selon les résultats obtenus, nous notons une part expliquée négative, ce qui signifie que les femmes présentent dans leur ensemble des caractéristiques productives supérieures à celles des hommes. Elles devraient, en conséquence, percevoir des salaires plus élevés.

V.2.1.C CONTRIBUTION DES FACTEURS.

Le tableau qui suit donne la contribution de chacun des facteurs pris en considération dans l'explication des écarts selon leur nature, expliqués ou non expliqués. Les facteurs sujets d'étude sont le fruit de différentes recherches effectuées sur l'écart salarial selon le genre. Ce tableau permet alors d'évaluer les effets et l'amplitude relatifs de ces facteurs sur l'écart salarial.

Variable	1ère Spécification		2ème Spécification		3ème Spécification		4ème Spécification	
	Coef	T	Coef	T	Coef	T	Coef	T
Explained								
Marie	0,019	11,69	0,017	11,46	0,017	11,31	0,012	9,77
nbenf 0_18	-0,0005	-1,26	-0,0004	-1,01	-0,001	-2,06	-0,0004	-1,05
Edu	-0,134	-25,21	-0,123	-24,96	-0,114	-24,4	-0,070	-21,30
Expert	0,037	5,76	0,018	2,91	0,011	1,77	0,027	4,67
expert2	0,00003	0,01	0,011	1,90	0,014	2,38	-0,003	-0,53
Urbain	-0,004	-5,85	-0,003	-4,57	-0,003	-5,34	-0,003	-4,92
Cdi	-	-	-0,006	-4,03	-0,006	-4,03	-0,005	-4,03
IM	-	-	-	-	0,012	9,57	0,005	4,12
INM	-	-	-	-	0,012	7,03	0,017	10,06
SNM	-	-	-	-	-0,007	-7,75	-0,001	-2,26
Cadre	-	-	-	-	-	-	-0,025	-7,27
prof_ind	-	-	-	-	-	-	-0,033	-14,82
Employ	-	-	-	-	-	-	0,002	3,18
Salmens	-	-	-	-	-	-	-0,001	-1,75
Total	-0,082	-13,84	-0,085	-14,1	-0,066	-10	-0,078	-11,36

Tableau 15 : Composantes de l'écart des salaires moyens entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des secteurs, enquête emploi 2011

Les variables du capital humain ont un pouvoir explicatif très faible, la part expliquée est négative, ce qui montre que les femmes ont de meilleures caractéristiques.

Ce tableau laisse, notamment, constater que les femmes dépassent les hommes concernant les niveaux de facteurs de productivité liés à l'éducation. L'évaluation de ces facteurs est, cependant, plus importante pour les hommes qui profitent, également, de leur niveau d'expérience professionnelle dépassant celui des femmes.

L'ajout du type de contrat « CDI » et des variables du secteur d'activité a contribué à l'explication de l'écart salarial, en revanche, la part expliquée reste tout de même négative.

La prise en considération des variables liées à la profession ne présente aucun avantage explicatif, ainsi l'écart de salaire reste largement inexpliqué par les facteurs pris en compte.

V.3 ANALYSE DES DONNEES DU SECTEUR PUBLIC

Le nombre total des salariés du secteur public s'élève, comme indiqué ci-dessus à 7 097 répartis entre 4 949 hommes et 2 148 femmes. Les résultats d'estimation et de décomposition ainsi que de la contribution des différents facteurs dans cette décomposition sont analysés dans ce qui suit.

V.3.1 ESTIMATION DES EQUATIONS DE GAINS

Le tableau suivant donne les principaux résultats d'estimation des équations de gains (Logarithme des salaires mensuels).

variables	Spécification n°1			Spécification n°2			Spécification n°3			Spécification n°4		
	Ensemble	Femmes	Hommes									
femme	-0.022*** 0.007			-0.023*** 0.007			-0.021*** 0.007			-0.025*** 0.006		
marie	0.086*** 0.010	0.078*** 0.016	0.097*** 0.014	0.081*** 0.010	0.068*** 0.015	0.093*** 0.013	0.080*** 0.009	0.068*** 0.015	0.093*** 0.013	0.052*** 0.009	0.051*** 0.014	0.061*** 0.012
nbenf0_18	-0.005* 0.003	0.001 0.004	-0.007** 0.003	-0.004 0.003	-0.000 0.004	-0.006* 0.003	-0.005** 0.002	-0.002 0.004	-0.007** 0.003	-0.003 0.002	0.001 0.004	-0.005* 0.003
edu	0.062*** 0.001	0.060*** 0.002	0.062*** 0.001	0.060*** 0.001	0.058*** 0.002	0.061*** 0.001	0.059*** 0.001	0.057*** 0.002	0.060*** 0.001	0.040*** 0.001	0.036*** 0.003	0.041*** 0.002
expert	0.009*** 0.002	0.012*** 0.004	0.006** 0.003	0.006*** 0.002	0.007** 0.003	0.005* 0.003	0.006*** 0.002	0.007* 0.003	0.005* 0.003	0.008*** 0.002	0.010*** 0.003	0.006*** 0.002
expert2	-0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000	0.000 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000	0.000 0.000	-0.000** 0.000	-0.000 0.000	-0.000 0.000
urbain	0.053*** 0.008	0.047*** 0.016	0.054*** 0.010	0.051*** 0.008	0.049*** 0.015	0.052*** 0.009	0.049*** 0.008	0.047*** 0.015	0.049*** 0.009	0.043*** 0.008	0.029** 0.014	0.046*** 0.009
cdi				0.185*** 0.016	0.244*** 0.033	0.161*** 0.017	0.188*** 0.015	0.241*** 0.033	0.166*** 0.017	0.176*** 0.015	0.216*** 0.030	0.157*** 0.016
sima							0.058*** 0.019	-0.013 0.051	0.069*** 0.021	0.066*** 0.019	-0.025 0.045	0.083*** 0.021
sinm							0.130*** 0.023	0.121 0.090	0.132*** 0.024	0.146*** 0.022	0.143 0.090	0.150*** 0.023
SNM							0.039*** 0.008	0.045*** 0.014	0.036*** 0.009	0.008 0.007	-0.000 0.013	0.007 0.009
cadre										0.333*** 0.016	0.365*** 0.033	0.319*** 0.018
prof_ind										0.149*** 0.013	0.160*** 0.028	0.139*** 0.015
employ										0.052*** 0.011	0.016 0.028	0.062*** 0.012
salmens										0.006 0.014	0.017 0.046	0.005 0.015
Constant	5.329*** 0.029	5.308*** 0.066	5.352*** 0.034	5.226*** 0.030	5.182*** 0.066	5.255*** 0.035	5.207*** 0.030	5.174*** 0.066	5.233*** 0.035	5.338*** 0.030	5.310*** 0.074	5.365*** 0.035
Observations	7,097	2,148	4,949	7,097	2,148	4,949	7,097	2,148	4,949	7,097	2,148	4,949
R-squared	0.483	0.405	0.502	0.502	0.440	0.515	0.508	0.444	0.523	0.574	0.548	0.579

Tableau 16 : Les équations de gains dans le secteur public

Il ressort de la lecture de ce tableau un certain nombre de commentaires dont les principaux sont les suivants :

- Les coefficients de détermination R^2 sont assez satisfaisants pour les trois régressions. Ces coefficients sont en effet tous supérieurs à 50%
- En ce qui concerne les régressions calculées sur l'ensemble des données, les coefficients estimés des variables du capital humain ont le signe attendu et sont significativement différents de zéro pour toutes les variables caractéristiques sauf pour le nombre d'enfant et les variables liées au secteur d'activité pour les femmes. La variable de contrôle Salmens et la variable Expert² ne sont pas significatives.
- Nous notons aussi que dans le cas des données du secteur public, la variable « Femme » est significativement différente de zéro. Cela peut correspondre à l'existence de discrimination dans le secteur public. Ce constat va être approfondi avec la décomposition de Blinder-Oaxaca.
- En comparant les coefficients estimés à partir des données du secteur public avec ceux des données de l'ensemble des secteurs, nous notons des différences plus ou moins importantes. Si nous interprétons ces coefficients comme des rémunérations unitaires associées aux différents facteurs de productivité, il s'avère que le secteur public rémunère mieux le nombre d'années d'étude ainsi que l'expérience professionnelle. Les titulaires de contrats à durée indéterminée et les cadres sont aussi mieux payés dans le secteur public.
- En revanche pour les femmes, être mariée ou résidant dans le milieu urbain ne constitue pas un avantage particulier dans le secteur public. C'est aussi le cas lorsque nous exerçons une fonction de cadre.
- Les variables liées au secteur présentent un effet notable sur la détermination du salaire des hommes.
- Le nombre d'enfant présente un effet négatif et non significatif dans l'ensemble des cas.

V.3.2 DECOMPOSITION DES ECARTS MOYENS DE GAINS

La décomposition de l'écart de gains dans le secteur public se présente ainsi :

	Spécification 1	Spécification 2	Spécification 3	Spécification 4
Hommes	6.367	6.367	6.367	6.367
Femmes	6.461	6.461	6.461	6.461
Différence (en log)	-0.094	-0.094	-0.094	-0.094
Part expliquée	-0.116	-0.117	-0.115	-0.119
Part inexpliquée	0.022	0.023	0.021	0.025

Tableau 17 : La Décomposition de l'écart salarial hommes-femmes dans le secteur public, Enquête emploi 2011

Il ressort de ce tableau les deux principales remarques suivantes :

Il existe dans le secteur public un écart de salaires entre les deux genres en faveur des femmes. Cet écart est de l'ordre de 10% environ, avec une dispersion autour de la moyenne de 0.38 pour les hommes et 0.34 pour les femmes.

L'écart positif en faveur des femmes est dû essentiellement à de meilleures caractéristiques individuelles. En d'autres termes, les femmes devraient percevoir un revenu supérieur de 12% aux hommes si elles étaient rémunérées avec les mêmes rendements de leurs caractéristiques productives observables. Toutefois, il reste un écart inexpliqué de 2% qui joue ici en leur faveur.

V.3.3 CONTRIBUTION DES FACTEURS.

Quant aux contributions des différents facteurs de productivité à l'écart des salaires en faveur des femmes, elles sont données par le tableau suivant :

Variable	1ère Spécification		2ème Spécification		3ème Spécification	
	Coef	T	Coef	T	Coef	T
Marie	0,006	5,04	0,005	4,99	0,003	4,19
Nbenf0_18	-0,0004	-1,48	-0,0003	-1,21	-0,0001	-0,69
Edu	-0,143	-21,03	-0,142	-20,96	-0,091	-17,46
Expert	0,037	4,28	0,028	3,37	0,036	4,60
Expert2	-0,011	-1,33	-0,005	-0,59	-0,016	-2,24
Urbain	-0,005	-5,38	-0,004	-4,66	-0,003	-4,11
IM	-	-	0,002	3,34	0,003	3,93
INM	-	-	0,005	5,12	0,005	6,00
SM	-	-	0,007	6,15	0,008	6,75
Cdi	-	-	-0,002	-1,47	-0,002	-1,47
Cadre	-	-	-	-	-0,024	-5,45
Prof_ind	-	-	-	-	-0,038	-11,06
Employ	-	-	-	-	0,005	4,47
Salmens	-	-	-	-	0,000	-0,36
Total	-0,116	-17,76	-0,105	-15,63	-0,114	-15,87

Tableau 18 : Composantes de l'écart des salaires moyens entre les femmes et les hommes dans le secteur public, enquête emploi 2011

Ce tableau laisse constater que l'écart des salaires dans le secteur public en faveur des femmes provient presque exclusivement de leur éducation exprimée en nombre d'année d'étude. Le poste occupé et le milieu d'habitation prône en faveur des femmes contrairement aux divers secteurs ou encore le mariage.

V.4 ANALYSE DES DONNEES DU SECTEUR PRIVE

Le nombre total des salariés du secteur privé s'élève, comme indiqué ci-dessus à 7097 répartis entre 4949 hommes et 2148 femmes. Les résultats d'estimation et de décomposition ainsi que de la contribution des différents facteurs dans cette décomposition sont analysés dans ce qui suit.

V.4.1 ESTIMATION DES EQUATIONS DE GAINS

Le tableau suivant donne les principaux résultats d'estimation des équations de gains (Logarithme des salaires mensuels).

variables	Spécification n°1			Spécification n°2			Spécification n°3			Spécification n°4		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
femme	-0.130*** 0.009			-0.110*** 0.009			-0.110*** 0.009			-0.110*** 0.009		
marie	0.136*** 0.010	0.104*** 0.018	0.153*** 0.013	0.126*** 0.010	0.097*** 0.017	0.141*** 0.013	0.126*** 0.010	0.097*** 0.017	0.141*** 0.013	0.097*** 0.009	0.070*** 0.016	0.110*** 0.012
nbenf0_18	-0.006* 0.003	-0.006 0.007	-0.006 0.003	-0.006** 0.003	-0.008 0.007	-0.005 0.003	-0.006** 0.003	-0.008 0.007	-0.005 0.003	-0.004 0.003	-0.012** 0.006	-0.002 0.003
edu	0.034*** 0.001	0.029*** 0.002	0.036*** 0.001	0.033*** 0.001	0.025*** 0.002	0.036*** 0.001	0.033*** 0.001	0.025*** 0.002	0.036*** 0.001	0.020*** 0.001	0.011*** 0.002	0.022*** 0.001
expert	0.001 0.002	-0.001 0.004	0.000 0.002	-0.001 0.002	-0.003 0.004	-0.001 0.002	-0.001 0.002	-0.003 0.004	-0.001 0.002	0.003* 0.002	-0.001 0.003	0.003* 0.002
expert2	0.000*** 0.000	0.000 0.000	0.000** 0.000	0.000*** 0.000	0.000* 0.000	0.000*** 0.000	0.000*** 0.000	0.000* 0.000	0.000*** 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000	0.000 0.000
urbain	0.039*** 0.008	0.039** 0.016	0.039*** 0.009	0.037*** 0.008	0.022 0.016	0.041*** 0.009	0.037*** 0.008	0.022 0.016	0.041*** 0.009	0.030*** 0.008	0.020 0.014	0.033*** 0.009
cdi				0.111*** 0.008	0.073*** 0.016	0.121*** 0.009	0.111*** 0.008	0.073*** 0.016	0.121*** 0.009	0.091*** 0.007	0.053*** 0.015	0.101*** 0.008
sima				-0.007 0.009	-0.082*** 0.019	0.007 0.010	-0.007 0.009	-0.082*** 0.019	0.007 0.010	0.042*** 0.009	0.009 0.019	0.047*** 0.010
sinm				0.071*** 0.010	-0.012 0.067	0.088*** 0.011	0.071*** 0.010	-0.012 0.067	0.088*** 0.011	0.115*** 0.011	-0.003 0.067	0.124*** 0.011
SNM				0.039*** 0.010	0.034 0.021	0.040*** 0.011	0.039*** 0.010	0.034 0.021	0.040*** 0.011	-0.024** 0.009	-0.015 0.020	-0.026** 0.011
cadre										0.648*** 0.026	0.701*** 0.056	0.637*** 0.029
prof_ind										0.207*** 0.019	0.185*** 0.036	0.226*** 0.021
employ										0.082*** 0.010	0.161*** 0.022	0.069*** 0.012
salmens										0.024*** 0.008	0.016 0.017	0.025*** 0.010
Constant	5.502*** 0.018	5.448*** 0.036	5.483*** 0.022	5.464*** 0.020	5.553*** 0.045	5.415*** 0.024	5.464*** 0.020	5.553*** 0.045	5.415*** 0.024	5.472*** 0.021	5.536*** 0.042	5.433*** 0.024
Observations	8,033	1,905	6,128	8,033	1,905	6,128	8,033	1,905	6,128	8,033	1,905	6,128
R-squared	0.209	0.168	0.198	0.233	0.194	0.227	0.233	0.194	0.227	0.333	0.312	0.326

Tableau 19 : Les équations de gain dans le secteur privé

Il ressort de ce tableau les remarques suivantes :

- D'abord en ce qui concerne la qualité des régressions. Celle-ci est manifestement moins bonne que celles obtenues sur l'ensemble des données et sur les données du secteur public et cela tient surtout au caractère bimodal de la distribution.
- En revanche, nous notons que les coefficients ont le signe attendu et sont significativement différents de zéro à l'exception du nombre d'enfant, des coefficients associés à certaines variables sectorielles et celles afférentes à l'expérience.
- En particulier, le coefficient associé à la variable binaire FEMME dans la régression calculée, est fortement négatif et est significativement différent de zéro. Cela laisse penser à une forte discrimination contre les femmes dans le secteur privé.
- A noter également, que les coefficients estimés du groupe des hommes dépassent dans leur ensemble ceux du groupe des femmes. Ces coefficients s'interprétant comme les rémunérations unitaires des facteurs de productivité. Nous concluons que pour des caractéristiques identiques, un homme est mieux rémunéré dans le secteur privé qu'une femme. Ce qui traduit, précisément, le caractère discriminatoire du marché de l'emploi pour les salariés du secteur privé.
- Il est à signaler que le nombre d'enfant est dans certains cas significatif avec un effet négatif sur le salaire pour l'ensemble du secteur et les femmes, mais restant non significatif pour les hommes.

Nous pouvons conclure, à partir des équations de gains, que l'ajout de certaines variables a participé de façon plus remarquable dans l'explication de l'écart de salaires.

Nous constatons un effet considérable de l'état matrimonial, des années d'études ainsi que les variables liées à la profession et au contrat du travail. La décomposition de Oaxaca va nous permettre de mieux cerner l'effet des variables de notre modèle.

V.4.2 DECOMPOSITION DES ECARTS DE GAINS MOYENS

Ce qui précède laisse supposer l'existence d'une forte inégalité salariale subie par les femmes dans le secteur privé. Cette supposition est confirmée par les résultats suivants relatifs à la décomposition des gains :

	Spécification 1	Spécification 2	Spécification 3
Hommes	5.95	5.95	5.95
Femmes	5.816	5.816	5.816
Différence (en log)	0.134	0.134	0.134
Part expliquée	0.004	0.025	0.026
Part inexpliquée	0.130	0.109	0.108

Tableau 20 : La Décomposition de l'écart salarial hommes-femmes dans le secteur privé, Enquête emploi 2011

Ce tableau laisse constater en effet qu'il y'a effectivement un écart salarial significatif en faveur des hommes. Cet écart est de l'ordre de 13% environ, présentant un écart-type de 0.37 pour les hommes et 0.34 pour les femmes.

Avec une part explicative positive, nous pouvons comprendre que dans le secteur privé, l'avantage salarial est en faveur des hommes et que ces derniers dépassent les femmes du secteur au niveau des caractéristiques étudiées.

Les variables du capital humain, dans un effet contradictoire au secteur public, ont été restrictives dans l'explication de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Grace à l'ajout des variables sectorielles et celles afférentes à la profession, la part expliquée a augmenté.

V.4.3 CONTRIBUTION DES FACTEURS

Le tableau suivant présente la contribution des différents facteurs de productivité à l'écart salarial constaté, qu'il s'agisse d'écart expliqué ou non expliqué.

Variable	1ère Spécification		2ème Spécification		3ème Spécification	
	Coef	T	Coef	T	Coef	T
Explained						
Marie	0,031	10,56	0,028	10,15	0,022	8,86
Nbenf0_18	-0,002	-1,89	-0,002	-1,64	-0,002	-1,69
Edu	-0,052	-12,22	-0,052	-12,22	-0,030	-10,97
Expert	0,005	0,50	-0,006	-0,65	0,016	1,70
Expert2	0,025	2,67	0,031	3,27	0,009	1,03
Urbain	-0,003	-3,98	-0,003	-3,83	-0,002	-3,44
IM	-	-	- 0,0004	-0,05	-0,023	-3,35
INM	-	-	0,025	4,21	0,041	6,98
SM	-	-	0,002	0,93	0,003	0,99
Cdi	-	-	0,001	0,88	0,001	0,88
Cadre	-	-	-	-	0,002	0,59
Prof_ind	-	-	-	-	-0,006	-4,37
Employ	-	-	-	-	-0,001	-1,35
Salmens	-	-	-	-	-0,002	-2,30
Total	0,004	0,81	0,025	3,97	0,026	3,79

Tableau 21 : Composantes de l'écart des salaires moyens entre les femmes et les hommes dans le secteur privé, enquête emploi 2011

Ce tableau laisse constater que la discrimination salariale contre les femmes réside notamment dans la sous rémunération de leur éducation exprimée en nombre d'années d'études.

Outre le mariage, les variables liées au secteur d'activité, l'octroi de contrat à durée indéterminée, ou encore la profession n'ont pas vraiment contribué à l'explication de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

CONCLUSION

Ce chapitre a pour objet d'appliquer sur des données tunisiennes la méthodologie de Blinder-Oaxaca de décomposition de l'écart des salaires moyens entre hommes et femmes, en part expliquée par des différences au niveau des caractéristiques productives, et part non expliquée donc due à des pratiques discriminatoires. Les données dont il s'agit sont issues de l'enquête nationale sur l'emploi et la population réalisée par l'Institut National de Statistique Tunisien en 2011.

Il ressort de l'application de la méthodologie des résultats peu comparables avec ce qui est présenté dans la littérature empirique spécialisée. En effet, les traitements opérés montrent un écart de salaire mensuel moyen significatif entre les hommes et les femmes.

La décomposition de l'écart obtenu n'est pas moins surprenante. En effet, si en moyenne, les femmes perçoivent un salaire mensuel équivalent à celui des hommes, il n'en reste pas moins vrai qu'elles subissent une discrimination assez nette dans le marché de l'emploi. Cette discrimination est traduite par une sous-valorisation de leurs caractéristiques productives qui sont largement supérieures à celles des hommes.

Ces résultats sont, cependant, à nuancer du fait qu'ils concernent des moyennes globales pouvant par conséquent cacher des fortes disparités dans la population des salariés. En effet, nous obtenons des résultats tout à fait différents lorsque nous appliquons la méthodologie de Blinder- Oaxaca séparément sur les données des salariés du secteur public puis sur celles du secteur privé. C'est ainsi que dans le secteur public, nous obtenons des résultats différents. Nous aboutissons, en effet, à un écart de gain moyen de l'ordre de 10% en faveur des femmes. Cet écart est, en outre, entièrement expliqué par les caractéristiques productives de ces dernières. En revanche, les résultats sont assez courants dans le secteur privé. L'écart de gains moyen est de l'ordre de 13% environ. Toutefois, cet écart est pour 85% non expliqué, donc dû à des pratiques discriminatoires.

Un nombre de chercheurs et de conférenciers ont largement critiqué l'année 2011 en termes de fiabilité des données. En effet, étant l'année de la révolution, les données et notamment celles portant sur les salaires risquent d'être biaisées.

C'est ainsi et avant de conclure, nous avons appliqué les mêmes programmes et suivi la même méthode de décomposition sur les données de l'enquête emploi de 2015.

En 2015, 66 % des salariés sont des hommes contre 34 % des femmes. S'agissant de l'état descriptif de l'échantillon, les répartitions selon l'âge, l'état matrimonial, la région, le niveau d'étude et le diplôme, le type de contrat, la profession et les secteurs d'activité, les données de 2015 sont une reproduction fidèle à la répartition des données de 2011.

Venons à l'exploration du salaire moyen, certaines différences sont remarquables et le tableau suivant illustre ces points de divergences

Champs		Effectif	Moyenne	Ecart-type	Ratio (F/H) %
	Hommes	88839113	657	657	88,9%
	Femmes	34370046	584	584	
	Total	123209159	635	635	
Par Secteur					
Public	Hommes	32486280	783	783	103,4%
	Femmes	14947512	810	810	
	Total	47433792	792	792	
Privé	Hommes	56352833	570	570	78,9%
	Femmes	19422534	450	450	
	Total	75775367	526	526	
Par profession					
Cadre	Hommes	11642094	1035	409	88,3%
	Femmes	6546322	914	301	
	Total	18188416	984	373	
Profession	Hommes	8917428	737	274	87,5%
intermédiaire	Femmes	7406799	645	293	
	Total	16324227	700	286	
Employé	Hommes	20147463	600	384	93,1%
	Femmes	6807389	559	283	
	Total	26954852	589	361	
Ouvrier	Hommes	47860509	491	206	80,8%
	Femmes	13613338	397	228	
	Total	61473847	456	222	

Tableau 22 : Les Principales caractéristiques des Salaires Moyens, enquête emploi 2015

En comparaison avec les résultats de 2011, nous remarquons que le niveau de salaire s'est nettement amélioré, tous les salaires moyens ont augmenté depuis la révolution avec un taux de grèves et de manifestations quotidiennes exigeant l'amélioration du niveau de vie.

Nous remarquons aussi que contrairement à 2011, les hommes sont mieux rémunéré que les femmes pour tous les secteurs confondus et que le ratio Salaire Femme/Salaire homme a baissé pour toutes les variables, et surtout pour le secteur privé.

Nous pouvons tirer deux conclusions, soit que les hommes embauchés depuis 2011 dépassent largement les femmes en termes de productivité, d'expérience et d'éducation ou que les femmes subissent depuis 2011 une discrimination salariale.

Les équations de gains présentent aussi des similitudes à hauteur de 85%. Depuis 2011, les mêmes variables sont à l'origine de la fixation de salaire avec un effet négatif plus remarquable de la variable femme, particulièrement, dans le secteur privé.

Nous avons de même procédé à la décomposition de l'écart salarial de 2015, et dont les détails figurent au niveau des annexes, et en résulte les points suivants :

- Pour les tous les secteurs, la variable expérience n'est pas significative pour les femmes salariées et les secteurs d'activités sont plus déterminants dans la fixation du niveau de rémunération.
- L'état d'expertise creuse l'écart en faveur des hommes et l'éducation en faveur des femmes.
- La part expliquée est toujours négative et la variation des spécifications ne permet pas d'améliorer le pouvoir explicatif des variables du capital humain.

Et pour le secteur public présente le même constat que 2011 avec un rôle important des secteurs et de la variable de contrôle Urbain. La troisième spécification nous éclaire plus sur la décomposition de l'écart salarial. Pour le secteur privé, la variable SNM est déterminante dans la fixation des salaires avec un signe négatif pour la variable femme et une participation notable de la variable expérience.

Chapitre 3

Les Femmes et La haute fonction publique en Tunisie

INTRODUCTION

Selon le rapport de la Commission Européenne⁷⁹, la stratégie de l'initiative 2020 pour la croissance « *repose sur les connaissances, les compétences et l'innovation... L'une des façons d'améliorer la compétitivité pourrait être d'instaurer un meilleur équilibre homme-femme dans les postes à responsabilité au sein des entreprises* ».

Certes, de nombreuses avancées sont constatées quant à l'accès des femmes aux postes de direction et des hautes sphères de décision, en revanche, cet accès reste limité. Depuis Albrecht et al. (2003), ce phénomène est défini comme le « plafond de verre ».

Le « plafond de verre » est une expression utilisée pour la première fois en 1986 par deux journalistes du journal Américain Wall Street Journal pour définir « les barrières invisibles qui empêchent la mobilité verticale des femmes dans les organisations » (Hymowitz et Schellhardt, 1986). Cette expression qualifie le phénomène entravant la carrière des femmes et engendre leur raréfaction au sommet organisationnel des entreprises (Landrieux-Kartochian, 2003).

Avec la création de la FGCC⁸⁰ en 1991, d'autres initiatives sont lancées pour essayer d'expliquer ce phénomène en cherchant à identifier ses conditions d'existence (Belghiti-Mahut, 2002), à travers des enquêtes et des études (Catalyst, 1990, McKinsey 2007), des études qualitatives (Morrinson et al, 1987) et des études longitudinales (Strah, Brett et Reilly, 1992). Les études se sont multipliées dans le monde incluant divers domaines et disciplines à l'instar de Petit(2007), Firpo et al (2009), Booth et Leigh (2010), Goldin (2010), Sabatier (2010), Breda et Ly (2013) et Bousquet et al (2014).

« L'entrée des femmes en plus grand nombre sur le marché du travail a été le plus fort moteur de croissance et de compétitivité mondiales. Le capital humain est devenu essentiel car il permet aux entreprises de conserver une avance concurrentielle dans des économies qui reposent de plus en plus sur le savoir et la technologie. L'égalité entre hommes et femmes est considérée chaque jour davantage par des groupes d'entreprises et des acteurs du développement comme un point important pour la croissance économique et le développement à long terme » (BIT, 2015, p18)

⁷⁹ Rapport de la Commission Européenne « les femmes dans les instances de décision économique au sein de l'EU : Rapport de suivi », 2012.

⁸⁰ la Commission Fédérale de Plafond de verre (Federal Glass Ceiling Commission, FGCC) a vu le jour, mandatée par l'Acte des Droit Civique de 1991.

Mais malgré les évolutions de l'emploi durant les dernières décennies en faveur des femmes - en raison, particulièrement, de la baisse de fécondité et d'un accès accru à l'éducation et à la technologie - la proportion des femmes dans les positions de responsabilité (seniors), à l'échelle nationale, demeure faible (Linehan, 2002). Des femmes managers soulignent que le manque d'opportunités dans le développement de la carrière ralentit leur progression dans la hiérarchie des emplois (Parker and Fagenson 1994).

L'image est retranscrite en Tunisie, pays connu pour ses avancées historiques en termes d'égalité des sexes.

. Le plafond de verre en Tunisie

La Tunisie a été la pionnière en termes de droits dans les pays du Maghreb. Les droits des femmes, considérés comme irréversibles et évolutifs, se sont adaptés aux transformations économiques et socioculturelles vécues par le pays et résistant jusque-là aux réactions conservatrices. D'esprit libéral, le Code du Statut Personnel, promulgué le 13 août 1956 et entré en vigueur en 1957, a transformé en profondeur le droit traditionnel. Pour la première fois, un Etat musulman a interféré dans des domaines gouvernés jusque-là par la religion. Le CSP a, en effet, aboli la polygamie, le mariage coutumier, la répudiation, institué le mariage civil, le divorce judiciaire, fixé l'âge minimum au mariage à 17 ans⁸¹ pour la fille (sous réserve de son consentement) et attribué à la mère, en cas de décès du père, le droit de tutelle sur ses enfants⁸².

Des amendements du CSP ont été introduits en 1993 pour une redistribution des responsabilités au sein de la famille, afin de renforcer son équilibre et d'y confirmer l'égalité entre les conjoints. C'est pourquoi, dans l'article 23 du CSP, le devoir d'obéissance est remplacé par le devoir de respect mutuel. L'article prévoit: « *l'obligation faite aux deux époux de se traiter mutuellement avec bienveillance et de s'entraider dans la gestion du foyer, la bonne éducation des enfants ainsi que la gestion des affaires de ces derniers, y compris l'enseignement,...* ». La Tunisie était alors considérée avoir réussi son développement économique et social. Toutefois, malgré cette performance, la révolution a révélé l'existence d'importants défis sociaux et économiques. Il fallait, également, répondre aux nouveaux besoins des femmes actives dans le cadre d'une législation en faveur de la parité et de promouvoir des carrières de femmes.

⁸¹ 18 ans actuellement.

⁸² CREDIF : La femme tunisienne, acteur de développement régional. Tunis-2005.

Mais des obstacles subsistent encore, car c'est aussi un pays où la répartition des tâches domestiques est toujours déséquilibrée en défaveur des femmes et où les stéréotypes de genre sont très présents, ce qui peut freiner les carrières professionnelles en dépit d'une législation égalisatrice.

En Tunisie, l'entrée des femmes sur le marché du travail est le résultat de la forte scolarisation des filles. Les femmes actives sont de plus en plus qualifiées grâce à l'expansion de l'éducation, notamment universitaire (M'hamid, Hachana, Omri, 2011). Or, malgré les efforts entrepris par la Tunisie en matière d'éducation des femmes, le taux moyen d'activité des femmes demeure faible. Même si les femmes tunisiennes se sont largement investies dans leurs études - au point d'atteindre en grand nombre les niveaux supérieurs - elles sont généralement cantonnées à des postes fonctionnels avec un risque important de chômage y compris chez les diplômées. Selon les enquêtes publiées par INS en 2017, le taux de chômage des femmes diplômées de l'enseignement supérieur a atteint les 40.2 % (60 % en 2015) contre 18.9% pour les hommes⁸³.

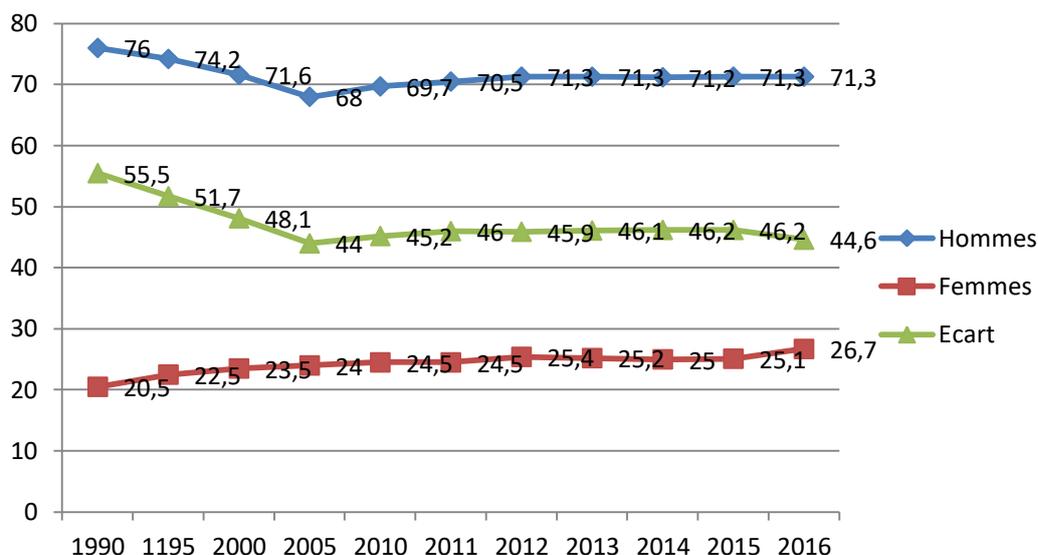
« Cette difficulté d'insertion est d'autant plus pénalisante qu'elle touche les plus et les mieux formées des femmes. En témoignent les affirmations recueillies⁸⁴ au milieu des années 1990, concernant l'attitude des employeurs vis à vis du recrutement des diplômés universitaires : seuls 34% des employeurs interrogés encourageraient le recrutement des femmes diplômées du supérieur (56% pour les hommes), 45% d'entre eux éviteraient ce recrutement (32% pour les hommes) ». (Triki, 2013, p 13)

Le découragement des femmes à se présenter sur le marché du travail a été significatif à partir de 2007 où elles constituaient alors 28% de la demande additionnelle d'emploi. Dès 2009, et face à une conjoncture économique plus difficile, les femmes ne représentaient plus que 24% de la demande additionnelle, et seulement 21% à partir de 2010.

⁸³ Le taux de chômage chez les diplômés du supérieur est passé de 31,3% à 29,5% en 2017.

⁸⁴ Hammami Montassar A. (1995) : Insertion des diplômés universitaires dans la vie active et problématique de leur vécu professionnel, thèse de 3^{ème} cycle, faculté des sciences humaines, université de Tunis I.

Figure 26 : Evolution du Taux d'activité (1990, 2016)



Source : Donnée INS

L'évolution du taux global d'activité a été, principalement, la résultante de deux tendances opposées. D'une part, le fléchissement des taux d'activité des hommes, en vue de la rétention scolaire qui a pour effet de retarder l'entrée des jeunes dans la vie active, d'autres part, la quasi-stabilité des taux d'activité des femmes, notamment, faire le choix de suivre des études supérieures qui retarde, également, l'entrée sur le marché du travail. En 2015, plus que le tiers de la population active féminine détient un diplôme du cycle supérieur (23% seulement pour les hommes).

Dans ce chapitre, nous centrerons notre analyse empirique sur des différences dans l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Nous mènerons une analyse séparée du secteur public et du secteur privé en raison des différences institutionnelles entre ces deux secteurs avec une gestion de la main d'œuvre peu comparable. En effet, dans la fonction publique, à l'instar du modèle français, les recrutements se font majoritairement sur concours et l'ancienneté est un facteur central dans le déroulement de carrière. A priori, ces règles qui s'appliquent à tous, indépendamment du sexe, sont plutôt en faveur des femmes, dans le sens où elles leur permettent de bénéficier des opportunités de carrière similaires à celles des hommes. C'est pourquoi il nous semble important d'estimer dans quelle mesure ces différences institutionnelles se traduisent par des différences de positionnement hiérarchique des hommes et des femmes.

L'Institut National de la Statistique réalise annuellement une enquête nationale sur la population et l'emploi. Pour répondre à notre question de recherche, nous avons utilisé l'enquête emploi 2011 et à des fins de comparaison dans le temps, nous avons appliqué le même modèle sur les données de l'enquête emploi 2015.

Nous appliquerons une méthode - d'estimation des inégalités de positionnement dans la distribution des rémunérations - développée par Gobillon et al (2015). La mesure des inégalités passe par l'estimation d'une « fonction d'accès, définie comme le rapport des probabilités pour une femme et pour un homme d'occuper un poste de rang donné dans la hiérarchie des salaires. Ces probabilités étant mesurées parmi les femmes et les hommes occupant un poste de rang au plus égal à celui considéré » (Fremigacci et al, 2016, p 97). Un des intérêts de cette méthode est de permettre une comparaison directe des résultats par secteur, car nous comparons une mesure identique (le rang relatif de chaque salarié dans chaque secteur, indépendamment des différences de revenus perçus dans chaque secteur pour ce rang).

Nos estimations permettent de mettre en évidence de grandes différences entre le public et le privé dans le positionnement relatif aux femmes et aux hommes dans la hiérarchie des salaires. Dans le privé, les femmes ont - dès le deuxième décile des rangs d'emplois - une probabilité inférieure à celle des hommes d'occuper un rang donné. La fonction d'accès est continûment décroissante jusqu'au 90ème centile, puis remonte très fortement pour aboutir à une quasi-égalité dans la probabilité d'occuper les derniers centiles des emplois les mieux rémunérés. Dans la fonction publique, la fonction d'accès est croissante et supérieure à 1 jusqu'à la médiane, puis décroissante, avec un désavantage à l'encontre des femmes observable qu'à partir du 95ème centile. Il semblerait donc, que les procédures de recrutement et de promotion dans la fonction publique permettraient aux femmes travaillant dans ce secteur d'avoir un avantage relatif par rapport aux hommes sur la quasi-totalité de la distribution des salaires, et ce, contrairement, au secteur privé. Ces résultats sont observés en 2011 et en 2015.

Ce chapitre est constitué de trois parties. La première relie la littérature sur la discrimination salariale au phénomène du plafond de verre, et ce, à travers la ségrégation professionnelle. La deuxième partie présente les institutions tunisiennes au regard de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et, plus particulièrement, dans la fonction publique.

La troisième partie sera dédiée à la présentation des données, de la méthodologie et des résultats. Une discussion clôt le chapitre.

I DES INEGALITES DE SALAIRES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU PLAFOND DE VERRE

I.1 CAPITAL HUMAIN : LES DIFFERENCES DE REMUNERATION S'EXPLIQUENT PAR DES DIFFERENCES DE PRODUCTIVITE LIEES A DES DIFFERENCES EN CAPITAL HUMAIN

La théorie du « capital humain » a été développée par Gary Becker (1964). Dans le cadre de la théorie néo-classique, les rémunérations reflètent les productivités individuelles. Si chaque individu possède un capital propre à son vécu en termes de compétences innées, d'éducation, de travail et d'expérience, la valorisation de ce capital se poursuit durant toute sa vie par accumulation de connaissances. Cet ensemble de capacités et compétences acquises diffère d'un travailleur à un autre, d'où la différence de productivité conjuguée par une différence de rémunération.

Le capital humain s'accroît par investissement dans les formations et l'acquisition d'expérience professionnelle permettant, ainsi, aux individus d'être plus productifs et de postuler à des postes plus élevés et mieux rémunérés.

Nous pouvons donc présumer que les individus présentant une productivité identique devraient percevoir le même salaire en dépit de caractéristiques personnelles qui ne jouent pas sur la productivité comme le sexe ou l'origine. Or, dans la réalité, nous observons des différences pour des gens aux caractéristiques observables identiques mais de sexe différent.

Nombre de chercheurs se sont intéressés - dans le cadre de la théorie du capital humain - à la problématique de l'inégalité des salaires entre les hommes et les femmes. Le capital humain est estimé à partir de l'éducation et l'ancienneté dans les modèles économétrique (Mincer et Polachek, 1974, Oaxaca 1973, Bayet 1996, Sofer, 1990, Meurs et Ponthieux, 2000).

Il en ressort de même que l'organisation de la vie domestique est défavorable à l'égalité des salaires de par leur aptitude et ancrage dans la spécialisation (Becker, 1985). Les

femmes auront aussi tendance à se spécialiser dans les travaux domestiques face à une expérience plus accrue pour les hommes (Becker, 1991).

L'investissement en capital humain en termes de spécialisation et division des tâches domestiques accentue les différences entre les salaires. Elle accroît les inégalités salariales entre les membres des ménages (De Curraze et Hanguney 2004) et renforce l'écart salarial entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi.

Les analystes ont appréhendé cette division via les heures passées au ménage et, plus particulièrement, le nombre d'enfants et leurs âges par référence aux travaux de Becker (1985) sur la division du travail et la tendance des femmes à s'occuper des tâches domestiques et familiales.

Ainsi concilier emploi et charge familiale revient à libérer le temps dédié à l'acquisition de connaissance et de la formation et donc, de l'énergie à investir en termes de capital humain. Un fait qui creuse, non seulement, l'écart salariale entre les hommes et les femmes mais aussi la discrimination à l'embauche. En effet, les employeurs préfèrent recruter le salarié le plus compétent et dont le stock de capital humain est mieux apprécié, d'une part, mais aussi par aversion aux interruptions de carrière et faible engagement professionnel des femmes, d'autres part.

Une aversion liée à des faits réels en cas de différences de productivités, mais aussi, d'autres formes de discrimination lorsque la candidate à l'entretien n'a pas d'enfant et qu'elle représente des caractéristiques productives identiques aux prétendants hommes.

Dans une optique visionnaire, sceptique, spéculatrice ou encore anticipatrice, l'employeur embauchera plutôt le candidat par préjugés (Becker, 1957), voire même, si ce dernier présente des caractéristiques de productivité moins considérables que la candidate qui se présente au même poste (Phelps, 1961).

I.1.1 LA DISCRIMINATION LIEE AUX PREJUGES (1957)

Dans son modèle, Becker (1957) a traduit sa définition de discrimination à travers la microéconomie. A productivité identique, les agents sont substituables car à travail égal et avec une information parfaite, les agents ne toucheront pas le même salaire.

Le but n'est en aucun cas la création de richesse, les employeurs ont choisi d'embaucher des employés de sexe masculin par préférence. Les employeurs cherchent donc à maximiser leur utilité bien loin de but d'accroître leurs profits.

L'hypothèse de Becker revient donc à affirmer que malgré une productivité marginale identique, les femmes en poste, présentent une utilité négative face à une utilité positive liée à l'embauche des hommes.

Dans le cadre des préférences discriminatoires, l'aversion envers l'embauche des femmes, concerne aussi les collègues qui sont prêts à renoncer à une partie de leurs revenus pour éviter de travailler avec des femmes constituant de la sorte un groupe majoritaire face à une force de travail purement masculine. L'écart de salaire persiste et les femmes - si elles se font embaucher - sont rémunérées à des taux inférieurs que les hommes (Havet et Sofer, 2002) en tant que groupe minoritaire.

Des recherches plus approfondies, à long terme, ont abouti au fait que les entreprises discriminantes ne peuvent pas se développer et perdurer dans le temps. Ils ont prouvé - concernant la mixité à l'embauche par goût et sous l'emprise des préjugés - que les entreprises mixtes présentent un avantage théorique vu que la réalité renvoie à la non mixité et l'inégalité des salaires.

I.1.2 PASSAGE A LA DISCRIMINATION STATISTIQUE

Une attitude discriminante engendre des coûts supplémentaires pour l'employeur. Des coûts assimilés à des pertes sur le long terme, voire, la disparition des entreprises qui ont opté pour la non-mixité. Arrow a, largement, critiqué la théorie de Becker car dans un cadre de concurrence pure et parfaite, tous les issus des employeurs ou encore les collègues - dont le goût pour la discrimination est assez élevé - mènent vers la sortie du marché concurrentiel et en faveur des entreprises les moins discriminantes.

Il en est de plus absurde de rémunérer différemment deux groupes de travailleurs avec la même masse productive et une information parfaite, l'employeur est prêt à renoncer à réaliser plus de profit, dans un marché de concurrence pure et parfaite. La discrimination salariale est donc non justifiée. Suite à ces critiques, Arrow (1973) et Phelps (1972) ont développé le concept de discrimination statistique

Dans un contexte d'information imparfaite, l'employeur n'est pas en mesure de connaître la productivité des travailleurs et il est donc rationnel que son comportement vis-à-vis des hommes et des femmes soit différents. Afin de recruter ses salariés, l'employeur se base sur ses croyances, son expérience et ses observations, néanmoins, les préjugés peuvent influencer le choix final.

Le manque d'information sur les qualifications des candidats, pousserait les entreprises à se référer, lors du recrutement, à des caractéristiques observables pour juger, à la fois, la productivité du candidat et d'estimer la rémunération adéquate. Dès lors, des jugements d'ordre statique se développent en constituant, par la suite, l'origine de la discrimination.

L'idée avancée par Arrow (1972) affirme l'existence de différences entre les sexes et se justifie par la conviction de différence de distribution de productivité entre les hommes et les femmes. Mais là aussi, les employeurs les plus discriminants vont voir leurs entreprises disparaître à long terme, éliminées par leurs concurrents les moins discriminants.

D'autres approches se sont développées, notamment la théorie de la discrimination basée sur la culture de Aigner et Cain (1977) ou encore les travaux de Lang (1986) avec les coûts de ségrégation et la maximisation de profit. Des modèles qui ont placé les femmes dans les groupes minoritaires, les moins productifs, les moins placés dans la hiérarchie et les moins payés. C'est ainsi que les femmes sont passées de la discrimination à la ségrégation professionnelle s'agissant de l'accès aux postes de responsabilité les mieux rémunérés.

I.2 SEGREGATION PROFESSIONNELLE ET PLAFOND DE VERRE

I.2.1 MESURE DU PLAFOND DE VERRE PAR LES EQUATIONS QUANTILES

La raréfaction des femmes aux postes d'encadrement et de prise de décisions renvoie à l'écart salarial entre les hommes et les femmes et à la discrimination d'accès aux postes les mieux rémunérés.

Afin d'étudier cet écart, beaucoup de travaux économétriques se sont diversifiés dont les travaux d'Albrecht et al (2003) avec leurs méthodes basées sur les régressions quantiles.

Albercht, Bjorklind et Broman, (2003) dont le but est d'identifier les écarts et disparités salariales - en haut de la hiérarchie - ont décomposé les équations de salaire par quantile. Les travaux d'Albercht et al ont soulevé l'hypothèse du plafond de verre au suède, notamment l'étude de 2004 basée sur la méthode de décomposition de Machado et Mata publiée en 2005.

« Il s'agit d'une décomposition de courbe de répartition de salaire afin de mettre l'accent sur la progression des salaires sur l'ensemble de la distribution. »

Une étude qui écarte l'idée selon laquelle les disparités sont, à l'origine, dues aux caractéristiques individuelles et que les écarts sont, essentiellement, dus aux différences de rendement et donc au plafond de verre.

Plusieurs études ont cherché à affiner les méthodes de mesure du plafond de verre comme l'étude sectorielle de Kee (2008) en Australie et De la Rica et al (2008) en Espagne dont la majorité rejoint les résultats d'Albrecht et al (2003) concernant la différence de rendements.

Lazear (1986) avait désigné l'écart de salaire comme indicateur de travail, un salaire fixé par le rendement de l'employé. Lazear et Rosen (1981) avaient affirmé l'existence d'une relation positive entre la dispersion salariale et l'accroissement du rendement de l'employé. Ces incitations basées sur la performance relèvent de la théorie des tournois.

Lazear et Rosen (1990) ont développé cette idée en intégrant le principe de progression des salaires dans la hiérarchie. Ils supposent que les femmes font preuves d'un rendement plus notables dans le travail domestique.

L'hypothèse de leur modèle est que les hommes et les femmes présentent des caractéristiques identiques s'agissant des capacités productives. Néanmoins, les femmes sont plus compétentes dans la sphère domestique et ont tendance à interrompre leur carrière face à une assiduité continue et une croissance constante des rémunérations des hommes.

Les entreprises récompensent l'engagement des salariés en termes de formations et des capacités productives, en contrepartie, les femmes seront moins payées et moins promues, proportionnellement, à leurs productivités. *« Cet écart devrait diminuer au fur et à mesure que les individus occupent des emplois à fortes responsabilités. En effet plus un salarié est en haut de la hiérarchie, plus ses capacités productives sont importantes, plus elles ont de*

chances d'être supérieures à la valeur de sa production domestique et donc plus sa probabilité de démission diminue. » (Havet, p28, 2004)

Ainsi, au niveau du sommet de la hiérarchie, les salariés devront avoir les mêmes promotions et déroulement de carrière, mais, étant moins nombreuses à occuper de tel poste, le salaire des femmes est donc plus faible que celui des hommes. Or, si les femmes atteignent de plus en plus les postes les mieux qualifiés, elles devront être mieux payées vu leur efficacité par rapport à leur collègue du rang masculin.

I.2.2 LE MODELE ECONOMIQUE FONDE SUR LES COMPORTEMENTS PSYCHOLOGIQUES (BABCOCK)

La discrimination salariale a suscité l'intérêt de nombreuses disciplines. Le comportement des femmes a été étudié par les sociologues et les psychologues afin de mieux cerner leurs parts de responsabilité dans le durcissement de l'écart salarial.

La sous-représentation des femmes dans les postes de responsabilités les mieux rémunérés ne se limite pas aux caractéristiques observables ou aux attitudes discriminantes des recruteurs, mais l'aversion de ces femmes et leur désintéressement quant à la compétition sont parmi les raisons relevées par les psychologues.

Les femmes s'estiment moins - performantes et qualifiées - face à leurs camarades masculins, ce qui pourrait être à l'origine d'une promotion retardée ou un écart salarial. L'enracinement de cette attitude d'autocensure, en termes de poste ou encore du secteur - lorsqu'elles s'orientent vers les tâches en lien avec le travail domestique et leur rôle de mère - trouve origine dans la culture et les stéréotypes véhiculés dès leurs jeunes âges.

Selon Babcock (2003), cette autocensure est appuyée par une réticence aux négociations salariales et aux demandes de promotion. Un comportement qui joue un rôle important dans les différences de salaires et de carrières.

D'autres chercheurs ont creusé d'autres pistes pour comprendre les comportements des individus sur le marché de l'emploi à l'instar d'Akerlof et Kranton (2000). Des études menées par des gestionnaires dont le but est de cerner et encourager le leadership et le management féminin, des aspects purement gestionnaires que nous allons présenter dans la section suivante.

I.3 LES INTERPRETATIONS EN SCIENCES DE GESTION DU PLAFOND DE VERRE

La gestion sexuée des compétences et des carrières est au cœur des recherches menées par les gestionnaires, plus précisément, dans la gestion des ressources humaines. Et bien que, l'écart salarial est loin d'être un sujet répandu dans la discipline, le déroulement de carrière et l'intérêt porté quant à la liaison entre performance, leadership et management féminin sont parmi les thèmes communs avec les économistes.

Plusieurs théories et schémas explicatifs ont été avancés pour expliquer la discrimination dans la GRH et le leadership féminin. Parmi les plus pertinents les travaux que nous allons expliciter dans la section suivante.

I.3.1 LE ROLE DE LA CULTURE ET DES NORMES

Crozier et Friedberg (1977), partant de l'idée que les acteurs font face à des contraintes que leur impose le système, disposent d'une marge de liberté qu'ils utilisent de façon stratégique dans leurs interactions avec les autres. Dans ce sens, les pesanteurs de la tradition et de la culture sont souvent invoquées pour expliquer l'accès difficile des femmes aux fonctions de pouvoir et de décision dans la sphère publique. Puisque les femmes ont, longtemps, occupé des postes qui reléguent leur pouvoir d'influence aux bas échelons de l'organisation, il est probable qu'elles soient encore soumises suivant des stéréotypes - voulant qu'elles présentent peu d'aptitudes au leadership - même lorsqu'elles accèdent aux échelons supérieurs de l'organisation.

L'intériorisation de cette culture par les femmes est, également, dénoncée comme facteur aggravant des obstacles qui freinent ou empêchent les femmes de s'investir dans le champ politique. Ces femmes, « *imprégnées du poids de la tradition et de la domination masculines* », manifestent elles-mêmes des résistances aux transformations de leur situation (Mahfoudh, 2009, p12). Cette analyse rejoint, en partie, les théories de l'identité et de la ségrégation professionnelle développées par Akerlof et Kranton (2000).

Tous les éléments théoriques cités peuvent contribuer à la mise en place du « plafond de verre », à savoir les obstacles visibles ou invisibles, liés à la culture masculine, qui ralentissent la progression de femmes dans les organisations (Renaud-Boulart, 2005).

I.3.2 LA THEORIE DES RESSOURCES ET COMPETENCES

Par « compétence », cette théorie désigne les ressources déployées et combinées pour atteindre un objectif souhaité, et ce, en faisant appel à des processus organisationnels (Armit et Schoemer, 1993, cité par Tywoniak, 1998).

Bourgault et al. (2004) se sont penchés sur les compétences des gestionnaires supérieurs du gouvernement⁸⁵ et ont conclu qu' *«une compétence permet à des degrés divers, selon le développement de la personne, de remplir des rôles, d'exercer des fonctions et d'exécuter des tâches. Des savoirs (connaissances générales), des savoirs faire (habilités) et des savoirs être (attitudes ou disposition personnelles) constituent des compétences.»*

Il faudrait, ainsi, étudier de près l'asymétrie entre les compétences des femmes « managers » et les aptitudes requises par la fonction publique pour en déterminer les compétences à développer afin d'occuper les postes supérieurs.

Billing et Alvesson (2000) ont développé la thèse d'un management féminin - un style de management intéressant pour aider les femmes à percer dans des postes d'encadrement – mais qui continue à véhiculer des stéréotypes et à reproduire la division traditionnelle sur le marché du travail. En effet, les compétences des femmes seraient reconnues sur un certain nombre de postes, notamment la gestion des ressources humaines ou encore la communication, où des qualités dites féminines sont nécessaires et n'auraient donc pas de légitimité pour exercer d'autres fonctions.

Dans un aspect psychologique, Molinier (2004) avait mis en évidence des stratégies d'identités professionnelles plus individualisées dans les métiers dits féminins, exprimant plus de difficultés dans la mise en place de revendications collectives. Ainsi, mettre l'accent sur les qualités individuelles et l'expérience serait une source d'inégalités (Vultur & Bernier, 2013).

Les travaux de L. Chaintreuil et D. Epiphane (2013) dans le cadre du projet EVADE⁸⁶, mettent en avant des critères de sélection sans tenir compte du sexe de la personne. Ils se basent sur les compétences «naturelles» des femmes, distinctives des hommes. *« En effet, leurs capacités «naturelles » à l'organisation, la négociation, le management etc., sont*

⁸⁵ Le gouvernement canadien

⁸⁶ L'étude Evade, portée par le Céreq dans le cadre des projets du Fonds d'expérimentation pour la Jeunesse (FEJ), s'est penchée sur les processus de recrutement et de recherche d'emploi. Son objectif principal était de contextualiser une mesure de la discrimination à l'embauche. Pour ce faire, une procédure de testing sur des envois de CV a été mise en œuvre.

présentées comme autant d'atouts que les femmes peuvent désormais investir dans la sphère productive en accédant à des fonctions de cadres par exemple. »⁸⁷

« La discrimination par la nature des compétences, préjugées par le sexe de la personne, devient alors une voie d'iniquité professionnelle en faveur des hommes ou des femmes, selon les contextes et les stratégies d'entreprise ». (Borel et Soparnot, 2015, p 143)

I.4 L'HYPOTHESE DU PLAFOND DE VERRE

Le « plafond de verre », ou le « glass ceiling » est une métaphore qui désigne les barrières auxquelles se heurtent les femmes dans l'avancement de leur carrière et qui expliquent un accès très limité - des femmes en position de pouvoir et de décision - aux organisations publiques, aux entreprises, mais aussi aux associations, syndicats ou encore partis politiques. Depuis l'article d'Albrecht (2003), de nombreuses évaluations empiriques du plafond de verre ont été réalisées dans les pays de l'OCDE à partir de régressions quantiles, et qui ont montré la généralité du phénomène.

Le plafond de verre est une expression d'Albrecht et al. (2003) pour désigner une situation où l'accès des femmes aux positions hiérarchiques les plus élevées est de plus en plus difficile par rapport à leurs homologues masculins, sans que nous puissions identifier avec précision les raisons de ce décalage. Cette raréfaction des femmes au sommet de la hiérarchie explique, en grande partie, l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes et signale des désavantages dans les déroulements de carrière.

Nous allons, dans un premier temps, définir le plafond de verre et en termes de différentes notions en sociologie et en gestion.

I.4.1 LE PLAFOND DE VERRE EN GESTION

Le plafond de verre est un phénomène dont les causes sont multiples et qui fait intervenir plusieurs niveaux d'analyse : la société, les organisations et les stratégies des acteurs eux-mêmes, hommes et femmes (Laufer, 2005).

Le plafond de verre reflète les inégalités entre les hommes et les femmes dans les organisations (Baxter, 2002). Les femmes trouvent plus de difficulté à accéder aux postes de responsabilité que leurs homologues hommes.

⁸⁷ Edition n° 315 octobre 2013 du Bref du cereq, p3

Morrison et al (1987) affirment que les femmes n'accèdent pas à certains niveaux de la hiérarchie organisationnelle non pas parce qu'elles ont un déficit d'aptitudes ou de compétences requises, mais plutôt, parce qu'elles sont des femmes.

Selon Meyerson et Fletcher (2000), le nombre des femmes dans le marché du travail et dans les positions d'encadrement a légèrement augmenté ⁸⁸, mais le « plafond de verre » persiste et la proportion des femmes dans les positions de responsabilité dans tous les pays demeure faible. Ainsi dit, l'exclusion du pouvoir se situe bien dans la partie supérieure de la hiérarchie, au-dessus du « plafond de verre » (Benshop et al, 2009)

Le plafond de verre caractérise donc le faible pourcentage des femmes cadres dans les positions hiérarchiques élevées dans les entreprises et renvoie aux barrières artificielles et invisibles freinant la progression des femmes dans la haute hiérarchie. (Cotter et al, 2001).

D'ailleurs, Altman et al. (2005) affirme que *« la conceptualisation actuelle du plafond de verre en tant que barrière invisible ne permet pas de saisir la complexité de la situation. Il caractérise la discrimination comme une ligne profonde (démarcation) entre ceux qui prospèrent et ceux qui restent derrière. »*

Le plafond de verre implique qu'il existe des barrières au-dessous desquelles les femmes sont capables d'avancer et au-dessus desquelles elles ne peuvent plus progresser (Belghiti-Mahut, 2001).

Pour Baxter et Wright (2000), le « plafond de verre » implique l'existence d'une barrière imperméable qui bloque la mobilité verticale des femmes. En effet, *« le « plafond de verre » se réfère à des hiérarchies, à des 'couches' avec des niveaux hauts et bas, il suggère des structures, des barrières, des lieux, et des mouvements de haut en bas de l'échelle. Les femmes se situent soit au-dessus soit sous le « plafond de verre », ou bien elles réussissent à le briser et le surpasser. »*. Leonard (2002) trouve que l'utilisation de cette métaphore dans le cadre des organisations et du comportement organisationnel est considérée comme logique, neutre, structuré et simple.

⁸⁸ une étude réalisée dans onze organisations, dont les premiers résultats ont été publiés dans un article de la Harvard Business Review, intitulé A Modest Manifesto to Shattering the Glass Ceiling (Meyerson et Fletcher, 2000). Cette étude, débutée en 1992 et toujours en cours, s'appuie directement sur les travaux de Lotte Bailyn et Rhona Rapoport, et dont Kolb est une des contributrices actives. Cette étude propose de nouvelles pratiques opératoires, conçues comme des « petites victoires », pouvant bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes – et à toute l'organisation.

Pour Cotter et al (2001), le concept du « plafond de verre » est une forme spécifique d'inégalité basée sur le genre qui peut être distinguée des autres formes d'inégalité. Ils affirment que les femmes qui n'interrompaient pas leur carrière ou fraîchement embauchées, occupaient souvent des emplois mal payés ou à temps partiel dans ce que nous appelons le « segment secondaire du marché du travail ». Les femmes désirant, également, faire une carrière, se heurtent à de nombreux obstacles et au « plafond de verre ».

« Les échelons les plus élevés du marché du travail étaient difficilement accessibles aux femmes, c'est pourquoi nous supposons que les femmes s'exposent à un risque de pauvreté plus élevé que les hommes lorsqu'elles atteignent l'âge de la retraite ». (Cotter et al., 2001).

Eagly et Carli (2007) utilisent le terme « labyrinthe » qui est plus approprié, selon eux, que le « plafond de verre » du fait que « *le passage à travers un « labyrinthe » n'est ni simple ni directe, mais exige de la persévérance, la conscience de ses progrès, et une analyse minutieuse des énigmes qui nous attendent* » (Eagly et Carli, 2007 cité par Naschberger et al, 2013).

D'autres terminologies existent, Berheide (1992) propose « le plancher collant » pour résumer l'image des femmes retenues dans des emplois à bas salaires et à faible mobilité (cité par Morgan, 1995). Le terme désigne aussi les femmes qui s'autocensurent afin d'accéder aux postes de responsabilité (Smith et al, 2012). Nous mentionnons « les parois de verre » et ce, pour les femmes dans les positions managériales sont, souvent, bloquées par le « glass wall » (Gallway, 2012).

I.4.2 LES HYPOTHESES AVANCEES

I.4.2.A LES STEREOTYPES DE GENRE

Les stéréotypes dans lesquels sont cantonnées les femmes les poussent, tout d'abord, à s'orienter dans des formations « féminines », littérature, sciences humaines, sociales et elles renoncent - que ce soit par manque d'information ou encore par crainte de l'échec - aux formations plus scientifiques « réservées aux garçons ».

Françoise Milewski (2009) met l'accent sur le fait que « les emplois occupés par les femmes ont des caractéristiques particulières », en confirmant que les femmes sont surreprésentées parmi les emplois non qualifiés - distribution, hôtellerie, tourisme, services à la personne - et conclut que « L'explosion des services à la personne conduit à l'atomisation des emplois ».

Les travaux empiriques scientifiques de Schein (1973) sont les premiers à avoir étudié les spécificités du profil du manager (Landrieux-Kartochiaux, 2003). Dans son article "Think manager, Think male", Schein explique que les barrières psychologiques de l'avancement des carrières de femmes sont très liées aux stéréotypes⁸⁹ de genre. Le terme "Sex role managerial stereotype" ou les stéréotypes relatifs au sexe tel que traduit par Belghiti -Mahut (2004) signifie que le bon manager est perçu comme possédant les caractéristiques, attitudes et tempéraments qui sont généralement attribués aux hommes. Ainsi un bon manager est forcément de sexe masculin (Schein, 1973, 1975, 1989). Une image qui demeure marquée par des stéréotypes liés au genre (Duchéneaut, 1999).

En absence de modèles féminins, les femmes se trouvent cantonnées à s'identifier à leurs supérieurs masculins et les femmes cadres ont tendance à être classées ou critiquées selon des rôles stéréotypés étroits. (Eagly et Carli, 2007)

I.4.2.B . L'EDUCATION ET L'ORIENTATION SCOLAIRE

Etant majoritaire, les femmes diplômées de l'enseignement supérieur s'orientent, plutôt, vers des carrières dans l'administration, la santé, ou l'enseignement. Ce sont des professions féminisées à vocation sociale et dépendant dans la majorité des cas du secteur public. Néanmoins, les femmes salariées se dirigent de plus en plus vers les professions scientifiques.

« les jeunes filles (et leurs parents) continuent de privilégier les filières de formation et les professions perçues comme appropriées à leur sexe (enseignement, santé, service social, etc.) où elles pensent trouver de meilleures opportunités d'emploi et surtout la possibilité de pouvoir articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle. Ce qui limite aussi leurs chances professionnelles et renforce les stéréotypes de genre ». (Mahfoudh, 2012)

⁸⁹ les stéréotypes désignent les croyances socialement partagées concernant les caractéristiques qui seraient propres à certains groupes sociaux (Brasseur, 2008)

Concernant l'orientation scolaire et du choix de formation, ces femmes sont écartées de certains corps de métiers, considérés comme masculins et, de ce fait, éloignées des postes de décision laissant place, cependant, aux hommes dont les qualités et les compétences sont requises. Les femmes se trouvent alors en bas de l'échelle.

I.4.2.C . DES CARRIERES PLUS COURTES ET MANQUE DE DISPONIBILITE

Catalyst (2001) énumère huit obstacles que les femmes sont susceptibles de rencontrer durant leurs carrières : « *le manque de parrainage, les responsabilités familiales, l'exclusion des réseaux informels de communication, l'absence de modèles féminins, la non-responsabilisation des senior- managers pour l'avancement des femmes, les stéréotypes et préjugés sur leurs rôles et leurs capacités, le manque d'ouverture et finalement le manque d'expérience dans le management opérationnel.* »

Les femmes sont tenues de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, ce sont le plus souvent les femmes qui assument les responsabilités domestiques. Cette gestion très stricte de leur emploi du temps entrant alors en conflit avec l'organisation de l'entreprise, encore majoritairement, fondée sur un modèle masculin sans horaires.⁹⁰

Les jeunes mères - même avec un niveau d'éducation qui dépasse nettement celui des jeunes hommes - peinent à trouver du travail, et ce qu'après être embauchée que le marathon de concilier ses obligations envers ses enfants et obligations professionnelles commence.

Les employeurs préfèrent des postes occupés à temps complet avec une certaine aisance dans les déplacements et une disponibilité accrue, or les femmes avec enfant sont plus susceptibles d'opter pour un travail à temps partiel et leurs engagements familiaux leurs empêchent de se déplacer ou faire des heures supplémentaires.

En effet, les filles font le choix de s'orienter vers des filières plutôt littéraires et sociales dans un marché d'emploi exigeant et dont les milieux informatiques et techniques, en particulier, et scientifiques, en général, ont pris le dessus. Les jeunes hommes peuvent intégrer le marché du travail plus facilement que les jeunes femmes à un niveau de formation identique et le taux de chômage est plus élevé chez les femmes (Mainguéné et Martinelli, 2010).

⁹⁰ Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales au monde du travail (2011)

Meurs, Pailhé et Ponthieux (2010) ont soulevé l'importance de ses éléments à l'égard de l'insertion des femmes dans les secteurs d'activités, (Havet et Lacroix, 2003 ; Le Minez et Roux, 2001, 2002 ; Dupray et Moullet, 2005) et ont relevé que la majorité des femmes cumule activité professionnelle et vie familiale à la trentaine. Néanmoins, l'arrivée d'un enfant marque encore souvent une rupture dans leurs trajectoires professionnelles. Les mères sont moins actives, travaillent plus à temps partiel et peinent à être promues.

I.4.2.D . L'APPROCHE ORGANISATIONNELLE

L'approche par l'organisation considère que le comportement des femmes dans le milieu du travail est influencé par la structure organisationnelle (Fagenson 1990). Ainsi, d'après Kanter (1977), il existe des situations avantageuses et désavantageuses dans une organisation.

Les situations désavantageuses pour les femmes sont celles où le pouvoir est automatiquement transmis aux hommes en tant que majoritaire. Quant aux postes qui ont un faible pouvoir et des opportunités limitées, ils sont occupés par une minorité féminine. La perspective basée sur les organisations avance que le comportement des individus dépend de leur position hiérarchique.

Selon Akpinar-Sposito et Roger (2013, p 3) « *l'approche Genre Organisation Système (GOS) insiste sur l'importance d'une perspective globale. Omar Davidson (2001) la considère comme le cadre théorique le plus adapté pour étudier la place des femmes dans le management. Fagenson (1993) explique qu'elle permet de comprendre comment les opportunités d'accès aux fonctions de direction pour les femmes sont la conséquence de l'interaction entre un ensemble d'éléments à différents niveaux, et non pas d'un événement isolé.*

Les inégalités de genre au travail ne dépendent pas seulement des différences d'expériences entre les hommes et les femmes, mais aussi des caractéristiques de l'organisation et du système qui peuvent conduire à la discrimination dont sont victimes les femmes».

I.4.2.E LA PREDOMINANCE DU LEADERSHIP MASCULIN

Burke et Davidson (1994) soulignent que les organisations - qui se préoccupent de développer les carrières des femmes et leur accès à des postes de top management - retirent des avantages compétitifs en termes de résultats. Certaines recherches ont défendu l'idée de l'existence d'un style de management spécifique chez les femmes (Hisrich et Brush, 1984 ; Chaganti 1986, Helgesen, 1990 ; Buttner, 2001).

D'autres recherches ne montrent pas de différences significatives entre le management féminin et masculin. Par exemple, l'«approche des contributions complémentaires » (Adler & Izraeli, 1988), réfute l'idée que les femmes ou les hommes soient fondamentalement meilleurs managers, mais peuvent être meilleurs respectivement dans certaines tâches managériales.

Conscientes du caractère fictif des barrières limitant son ambition et par l'appui des mouvements féministes, le « leadership au féminin » s'est développé avec une capacité davantage tournée vers l'écoute, le respect, la recherche du consensus ce qui nous ramène à s'interroger sur des compétences spécifiques aux femmes à faire valoir dans la sphère décisionnelle.

Afin de répondre à cette question, le center for Creative Leadership a subventionné une étude qui a duré trois ans pour examiner le rôle des femmes appartenant à la haute direction dans 100 grandes entreprises des plus importantes des Etats-Unis. Hellriegel et al (1992) ont mis en relief les principaux résultats de cette analyse sur les femmes managers ainsi que les conclusions d'autres études. Ce travail de recherche a permis de dégager les principaux facteurs clés de succès permettant à ces femmes d'atteindre de tels postes :

- Avoir un mentor, le besoin d'être soutenue et encouragée.
- Avoir un dossier professionnel impressionnant.
- Etre capable de résister aux 3 pressions : pression du travail, pression d'être en minorité et de représenter les femmes en générale et la pression de jouer un double rôle, solide et efficace dans son travail et tendre et pleine d'attention à la maison.
- Avoir la volonté de payer le prix et de faire passer leur vie de famille au second plan
- Etre mobile, ne pas hésiter à déménager et être dévouée à l'organisation.

- Avoir la volonté de prendre des risques professionnels à titre d'exemple le transfert dans un département peu familier.

- Aptitudes à la fermeté, l'exigence et la décision.

Poala Cappelin (2010) a traité le cas du Brésil, elle met en évidence les travaux de Posthuma (1998), Segnini (1998), Bruschini et Lombardi (2000) et Hirata (2002). Elle stipule que se sont plutôt les caractéristiques sociales et culturelles qui renforcent le poids de valeurs différenciées, et hiérarchiquement définies, attribuées au travail des individus (selon le sexe et la couleur). « *La structure des entreprises fait jouer des critères de valeur et une forte compétition entre les sexes qui font de l'accès aux postes de responsabilité et de pouvoir une histoire forte complexe et pleine de défis. C'est dans ce contexte qu'on voit les limites de l'effet diplôme* » (Laufer, Fouquet 2001 ; Laufer, Pochic 2004 ; Marry 2004 ; Laufer 2005 citées par Cappelin (2010, p15)).

Nous allons, dans la section suivante, nous intéresser au cas de la Tunisie, le pays des droits des femmes.

II LES FEMMES DANS LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE EN TUNISIE

Selon Jacqueline Laufer (2004, p11), « *les organisations sont des lieux stratégiques où on peut observer à la fois les progrès et les limites de l'accès des femmes au pouvoir formel (...) où se structurent les relations de pouvoir et les processus informels, qui déterminent l'accès aux postes de pouvoir.* » Nous pourrions de la sorte penser que, a priori, la fonction publique est égalitaire sur le plan accès à l'emploi (grâce au concours).

Dans la prochaine section, un aperçu sur le statut des femmes dans la fonction publique en Tunisie appuiera notre constat sur le plan théorique, à savoir la sous-représentation des femmes dans l'encadrement supérieur. En effet, plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses. En revanche, les femmes sont surreprésentées dans certains types de métiers considérés comme des métiers féminins à vocation sociale ou de service, éducation ou encore dans la filière soignante.

A ce stade, nous pouvons citer les recherches de Françoise Milewski (2004), s'agissant de la fonction publique française (2004), affirmant l'existence des causes générales, liées à l'ensemble de la société - l'éducation, la formation professionnelle, l'inégal partage des tâches parentales - qui pousseront les femmes à l'autocensure.

Mais il existe aussi des causes spécifiques à la fonction publique telles que l'orientation, les nominations, les exigences et contraintes internes (mobilité, âge, ancienneté, etc.)

Cette sous-représentation ne devrait pas être limitée dans au problème de parité mais doit inciter toutes les parties prenantes à se demander si, en réservant plus de place aux femmes, les organisations n'ont pas à y gagner en termes d'efficacité, de management, de valeurs entrepreneuriales, voire de sérénité. Les femmes se retrouvent face à deux défis :

- Légitimer sa présence par l'appui de ses aptitudes et compétences spécifiques.
- S'aligner au nouveau profil du gestionnaire public avec l'instauration de la « nouvelle gestion publique. »

Centrer l'analyse sur l'accès des femmes à la haute fonction publique, ainsi que sur les causes des différences de genre dans le déroulement de ses carrières, est un enjeu important pour deux raisons principales:

- Ces dernières années ont connu plusieurs réformes ayant conditionné le rôle du gestionnaire public, ces programmes de modernisation sont destinés à intégrer de nouvelles pratiques dont la responsabilité des résultats et la satisfaction des clients et usagers, et ce, en développant des pratiques appropriées. (Proulx, 2008). Les divers problèmes auxquels l'Etat fait face avec la mondialisation de l'économie ont engendré une nouvelle façon de voir et de faire, connue sous le terme de « nouveau management public ». Des auteurs comme Cherhabil (2008) et Rochet (2007) considèrent que l'adaptation des compétences des agents publics est un facteur essentiel dans le processus de modernisation de l'Etat.

Dans ce cadre, les questions de parité dans la gestion des ressources humaines sont considérées comme un des critères clés de la modernisation.

- La Tunisie traverse actuellement une période exceptionnelle de son histoire avec des transformations majeures dans l'ensemble de sa structuration administrative, politique et juridique. Durant tout le processus qui a conduit au 14 janvier 2011, les femmes ont été très actives dans les syndicats, les manifestations, les associations et les partis politiques. Pourtant, il y a eu peu de femmes ministres dans les divers gouvernements de transition. Elles sont aussi très peu présentes dans les débats télévisés et la question de l'égalité citoyenne des femmes n'a jamais été posée.

D'après l'INS⁹¹ :

- Le taux d'activité des femmes : 26.7% en 2016.
- Une femme ayant un emploi sur quatre travaille dans la fonction publique (26%), contre 17% pour les hommes (en 2016).
- Taux de féminisation de la fonction publique : 37% en 2016.
- 78% des fonctionnaires sont dans les administrations régionales dont 49% sont des femmes.
- Le taux de féminisation des emplois fonctionnels dans la fonction publique en Tunisie : 35.8% en 2016.
- Le pourcentage des femmes dans la catégorie A est de 47% réparti comme suit : 42% dans la sous-catégorie A1 et 49% dans la sous-catégorie A2.
- La répartition des diplômés du cycle supérieur de l'ENA en 2016 : 64% de femmes contre 36% d'hommes ».

Plusieurs facteurs ont permis une féminisation accrue de la fonction publique, dans ce qui suit nous allons présenter la place des femmes dans la haute fonction publique en Tunisie d'un point de vue historique et juridique. Nous allons approcher les compétences des cadres supérieurs à travers les études publiées et cerner l'effet de la révolution sur l'émancipation des femmes tunisiennes.

⁹¹ Données INS citées dans le rapport « présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie », 2017.

II.1 PLACE DES FEMME DANS LA SOCIETE TUNISIENNE : UN DROIT AFFIRMANT L'EGALITE

« Dans un pays qui a été fondé par une femme, la reine Didon, l'histoire garde peu de traces des femmes de l'ombre, mais raconte abondamment les combats des quelques femmes célèbres qui se sont distinguées par leur courage et leur charisme telles la guerrière Kahena, qui a rassemblé derrière elle une armée de plusieurs milliers d'hommes ou encore El Jézia El Hillalia, autre figure mythique de la bravoure féminine antique tunisienne. Plus récemment, des Tunisiennes célèbres ont milité pour l'amélioration des conditions de vie de leurs concitoyens. » (Ben Hassine, 2007, p 44)

Plusieurs femmes prirent part activement au mouvement de libération nationale et à l'indépendance du pays, ces femmes se sont également battues pour les questions relatives aux droits des Tunisiennes. Des actions illustrées en 1956 par leurs revendications en faveur des droits de vote et d'éligibilité féminins et débouchant la même année par la création de l'Union Nationale de la Femme Tunisienne. L'émancipation des femmes tunisiennes est fortement liée à la promulgation du Code du statut personnel (CSP) en août 1956. Ce dernier abolissait la polygamie et la répudiation, instituait le divorce judiciaire; les femmes ont depuis le droit à l'éducation, au travail, au vote et à la gestion de sa vie personnelle. (Ben Hassine, 2007)

Le premier statut de la fonction publique dans la Tunisie indépendante remonte à 1959, il est resté en vigueur pendant 9 ans. Sur la question des femmes, l'article pertinent est l'article 17 qui instaure le principe de non distinction entre les sexes quant au recrutement et à l'avancement au grade de fonctionnaires et a reconnu aux femmes le droit à un congé de maternité. La reconnaissance de ce principe rentre dans le cadre d'une reproduction fidèle des dispositions de la loi française, ce principe implique l'application des mêmes droits et devoirs aux fonctionnaires des deux sexes. La prévalence des principes de l'égalité admissibilité de tous dans le recrutement, de l'égalité de traitement au cours du déroulement de la carrière et de l'égalité de salaire.

Sur le plan réglementaire et législatif, la Tunisie est considérée comme un pays arabe avant-gardiste en termes de lois et réglementations en faveur des femmes tunisiennes.

Les sources de réglementation juridique qui sont susceptibles d'influencer l'intégration économique des femmes sont le *Droit de la Famille*, principalement le *Code du Statut Personnel* et les conventions internationales ratifiées par la Tunisie, ainsi que d'autres législations qui relèvent des droits économiques et sociaux, notamment le *Code du Travail* (Triki et Touiti, 2012).

En 1985, la Tunisie a ratifié, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDAW), mais avec des réserves qui ont été abrogées par décret-loi, en Aout 2011. En avril 2014, la levée des réserves de la Tunisie a été officiellement notifiée au Secrétaire Général de l'ONU. Le Protocole facultatif à la CEDAW a été ratifié par la Tunisie, en 2008. La nouvelle constitution promulguée en janvier 2014 garantit l'égalité absolue entre les hommes et les femmes et prévoit clairement dans ses articles 21 et 46 la lutte contre la discrimination et la violence fondée sur le genre, l'égalité des chances dans les postes de responsabilité. L'égalité hommes-femmes dans le travail est désormais un principe constitutionnel : l'article 40 de la nouvelle constitution (2014) affirme que « *tout citoyen et toute citoyenne ont le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable* » et l'article 46 dispose que « (...) *l'Etat garantit l'égalité des chances entre la femme et l'homme pour assumer les différentes responsabilités et dans tous les domaines(...)* ».

Ben Hassine (2007) affirme que les femmes tunisiennes avaient acquis, avec le statut de la fonction publique, plus de droits abolissant la distinction entre les sexes mais il aura fallu attendre 1992, pour l'intégration de la notion de discrimination dans le code du travail. Ainsi, depuis 1992, cette ratification a instauré la non-discrimination entre les hommes et les femmes dans tous les aspects du travail (accès à l'emploi, égalité de salaire) aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé. Ce statut privilégié et unique des femmes tunisiennes dans le monde arabe et musulman est principalement l'œuvre d'une élite intellectuelle et politique.

Au cours des dernières décennies, les changements survenus sur le marché du travail sont marqués par un niveau croissant de formation des femmes, une plus grande présence dans l'activité économique et un accès à un plus large éventail de postes.

Tableau 23 : La féminisation de l'emploi par secteur d'activité, 2016

Secteurs d'activité	Masculin	Féminin	Différence
Services	49,9%	56,6%	6,7
Industries Manufacturières	14,1%	30,7%	16,6
Education, santé et services administratifs	16,2%	28,2%	12,0
Textile, Habillement et Cuir	2,5%	19,4%	16,9
Agriculture et pêche	16,0%	10,9%	-5,2
Commerce	14,3%	10,7%	-3,7
Services sociaux et culturels	2,6%	8,5%	5,9
IME	3,9%	5,6%	1,7
Réparation et services immobiliers	5,4%	4,4%	-1,0
Industries agroalimentaires	2,5%	2,8%	0,3
Transport et Communication	6,6%	2,0%	-4,6
Hôtels et restaurants	4,1%	1,6%	-2,5
Autres industries	2,9%	1,5%	-1,4
Industries non Manufacturières	19,4%	1,5%	-18,0
Banques et Assurances	0,7%	1,3%	0,5
Industries Chimiques	0,9%	1,0%	0,1
BTP	18,2%	0,9%	-17,2
Mines et énergie	1,3%	0,5%	-0,7
IMCCV	1,4%	0,4%	-1,0
Total	100,0%	100,0%	0

Source : Rapport ministère, les données de l'INS 2016

La fonction publique représente un débouché important pour les femmes, en particulier, les diplômées qui ont accès à des fonctions de cadres.

Les femmes se répartissent dans les différents grades et emplois de la fonction publique. Selon le rapport de l'INS sur les caractéristiques des agents de la fonction publique et leurs salaires 2011-2015⁹², la répartition des agents publics selon catégorie montre que parmi les

⁹² Rapport de l'INS sur les caractéristiques des agents de la fonction publiques et leurs salaires 2011-2015, édition 2017.

femmes du secteur, 86% sont des fonctionnaires. Plus de 85% des femmes fonctionnaires appartiennent à la catégorie A1, A2 et A3 contre 14.2% appartenant à la catégorie B, C et D. Quant à la répartition selon la fonction, au niveau des postes de direction, elles représentent 25 % du grade de secrétaire général de ministères, de directeur général, 30 % du grade de directeur, 33,8 % des sous-directeurs, 40,2 % du grade de chef de service. (Rapport 2017, données CNI)

Chekir (2009, p 130) conclue face aux statistiques⁹³ de la dernière décennie que « *même si les femmes agents publics accèdent aux mêmes emplois et fonctions que les hommes, il n'en demeure pas moins que des écarts importants continuent d'exister dans la fonction publique entre les emplois et les grades [...] la concentration des femmes est très visible surtout dans l'enseignement, dans le paramédical et dans l'assistance sociale qui constituent des prolongements de leurs fonctions traditionnelles de prise en charge de la famille et de l'assistance de leurs parents. Les femmes sont plutôt dans les postes temporaires, dans le cadre commun, dans les fonctions d'exécution et à un moindre degré dans les fonctions de prise de décision* ».

Une étude réalisée en 1998 (Lemire et Ben Hassine, 2002) avait montré que les femmes cadres de l'administration publique tunisienne estimaient, dans leur grande majorité, qu'il leur était encore possible de progresser et avaient suggéré un ensemble de pratiques de gestion de carrière pour les aider dans cette évolution.

En vue de réduire l'écart entre la loi favorable à la consolidation des droits des femmes et le vécu réel - reflétant une évolution insuffisante des mentalités ayant entraîné des disparités entre les situations des hommes et des femmes - ont été instituées des structures opérationnelles ayant théoriquement pour objectif une meilleure intégration des femmes dans le processus de développement. Ce sont des mesures de discrimination positive adoptées afin d'œuvrer à enraciner les principes d'égalité et de partenariat entre les sexes aussi bien dans la vie privée que publique.

⁹³ Dans la haute administration, s'agissant de l'année 2008, il y a une seule femme ministre parmi 30 membres ministres du gouvernement et 6 secrétaires d'états sur 17 secrétaires d'état, la secrétaire d'Etat auprès ministre des affaires sociales, de la solidarité et des tunisiens à l'étranger, chargée de la promotion sociale, la secrétaire d'Etat auprès du ministre des affaires étrangères, chargée des affaires américaines et asiatiques, la secrétaires d'Etat auprès du ministre de la santé publique, chargée des institutions hospitalières, la secrétaire d'état auprès de la ministre des affaires de la femme, de la famille, de l'enfance et des personnes âgées et la secrétaire de l'Etat auprès du ministre des technologies, de la communication chargée de l'informatique, de l'Internet et des logiciels libres.

II.1.1 . LE MINISTERE DES AFFAIRES DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE (MAFF) :

Créé par la loi du 13 août 1993, il a pour mission, en particulier, de contribuer à la réflexion et à l'élaboration de la politique du gouvernement pour la promotion des femmes et de la famille. Il œuvre pour veiller au respect des droits des femmes et pour sauvegarder l'équilibre de la famille, en assurant sa stabilité et en lui permettant de s'adapter aux mutations de la société. Il appuie également la dynamique associative féminine.

II.1.2 . LE CONSEIL NATIONAL DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE (CNFF) :

Organe consultatif, institué en 1992, il est présidé par le Ministre de la Femme et de la Famille, et est composé des représentants des départements ministériels, des structures publiques, des organisations non gouvernementales féminines et de développement. Le CNFF assiste le MAFF dans l'exécution des orientations de sa politique active.

II.1.3 . LE CENTRE DE RECHERCHES, D'ETUDES, DE DOCUMENTATION ET D'INFORMATION SUR LA FEMME (CREDIF) :

Créé en 1990, ce centre, de par ses missions de recherche, d'étude, de documentation, d'information et de collecte de données, est, par conséquent, une structure d'observation et d'évaluation permanente de la condition de la femme et de suivi de l'évolution des rapports de genre. Le CREDIF est doté, en particulier, de l'Observatoire de la Condition de la Femme (OCF) en vue d'une meilleure visibilité de la participation des femmes au processus de développement.

II.1.4 . LA COMMISSION FEMME ET DEVELOPPEMENT (CFD) :

Il s'agit d'une unité de réflexion et d'orientation, instituée en 1991. Elle est chargée de l'élaboration d'une stratégie permettant le développement du potentiel économique des femmes et la poursuite de la valorisation des ressources humaines féminines, notamment par leur orientation vers les filières scientifiques et techniques, d'une part, et par la définition de programmes spécifiques aux femmes rurales, d'autres part.

Il s'avère donc que la réglementation du travail en vigueur en Tunisie n'est pas discriminatoire, c'est sa mise en application qui présente souvent des insuffisances - notamment concernant les conditions du travail et les rémunérations - et a des répercussions

inévitables sur l'activité des femmes. Elle accuse ainsi un déficit en matière de politiques et de mesures d'accompagnement qui devraient garantir l'effectivité du droit au travail, l'égalité des chances dans l'accès au marché du travail, le maintien dans le travail ainsi que la non-discrimination dans ces domaines.

II.2 PLACE DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans l'administration ou dans les entreprises sur lesquelles l'État exerce sa tutelle, les postes d'encadrement technique ou de gestion constituent une opportunité dans des stratégies de mobilité sociale ascendante. En effet, « *L'État joue un rôle actif dans la transformation des structures socioprofessionnelles en créant des emplois qui élargissent les frontières de la classe moyenne. Faire partie des cadres de la fonction publique est un gage de réussite sociale, la certitude d'une carrière évolutive et le sentiment d'être une élite au service du progrès* » (Gobe et Ayari, 2006, p88). Ainsi, la fonction publique a pris, bien plus que le secteur privé, le relais des sociétés d'État pour absorber les jeunes diplômés à la recherche d'emploi. Les salariés des entreprises d'État et de la fonction publique représentent, selon l'INS⁹⁴, 22 % de l'emploi total en 2010.

Les études menées sur l'emploi en Tunisie indiquent que les femmes optent plutôt pour le secteur public. En 2006, elles représentaient 43,1 % des effectifs de la fonction publique. Parmi les raisons de cette attirance, sont fréquemment avancées, la stabilité de l'emploi et les avantages liés aux possibilités de conciliation vie familiale/vie professionnelle. Marrekchi (2001) avance, également, que la proportion élevée des femmes dans le secteur public, en Tunisie, s'explique aussi par la grande taille de ces établissements et par une orientation symbolique visant à augmenter le nombre de femmes responsables.

II.2.1 PRESENCE DES FEMMES DANS LES POSTES DE DECISION

Quels que soient le domaine d'activités, le secteur et même le pays, les chiffres montrent que les femmes sont encore sous-représentées au niveau des fonctions du top management. Nous constatons que la proportion des femmes se raréfie au fur et à mesure que nous avançons dans la hiérarchie et qu'elles demeurent minoritaires dans les postes de décision et de responsabilité de haut niveau.

⁹⁴ Rapport de l'INS sur les caractéristiques des agents de la fonction publiques et leurs salaires 2011-2015, édition 2016.

Karima Marrekchi (2001) s'est intéressée aux pratiques GRH dans la fonction publique en Tunisie et l'approche genre. Elle a, en effet, pu déceler trois courants de pensée :

Le premier se fonde sur l'idée de différenciation entre hommes et femmes et crée une stratification selon le sexe (Becker 1957, Kerfoot and Knights 1993). Le deuxième considère la situation de l'homme comme norme, et admet, de ce fait, l'existence des spécificités quand il s'agit de traiter le cas des femmes sans pour autant leur attribuer un caractère autonome et valable (Strober 1984, Belle 1990, Kanter 1993, Harriman 1996). Le troisième courant part de l'idée de l'existence d'une complémentarité entre les hommes et les femmes et préconise l'égalité, voire, la parité entre eux (Giasson 1990) .

Afin de mieux cerner l'accès des femmes aux postes d'encadrement, nous allons commencer par définir la haute fonction publique et les postes fonctionnels en Tunisie.

Selon le rapport « Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie »⁹⁵ (2017, p 34) « *La législation tunisienne n'a pas apporté une définition précise quant à la notion de la haute fonction publique. Il y a lieu, à cet égard, de se référer à la définition proposée par l'OCDE en 2008 où une haute fonction publique est définie comme étant un système structuré et reconnu de personnels pour les postes non politiques de haut niveau au sein des États. Il s'agit d'une fonction publique de carrière au sein de laquelle les personnes sont nommées de manière concurrentielle à des fonctions de conseil en matière de politique publique, de services opérationnels ou de délivrance de services publics. Pour le cas de la Tunisie, on utilise généralement le terme 'cadre supérieur' et rarement le terme 'emploi supérieur'. 'Une haute fonction publique' est un système structuré et reconnu de personnels pour les postes non politiques de haut niveau au sein des États. Il s'agit d'une fonction publique de carrière au sein de laquelle les personnes sont nommées de manière concurrentielle à des fonctions de conseil en matière de politique publique, de services opérationnels ou de délivrance de services publics. Cette fonction publique est gérée de manière centralisée via des institutions et des procédures adéquates, afin de garantir stabilité et professionnalisme au groupe principal des hauts fonctionnaires, mais aussi, afin de permettre la souplesse nécessaire pour s'adapter aux changements de gouvernements via des processus réguliers appropriés* ».

⁹⁵ Ce rapport s'inscrit dans le cadre du projet « Mixité et leadership au Maghreb et au Machrek » mis en œuvre par ONU Femmes en partenariat avec la Présidence du Gouvernement et avec l'appui financier du Ministère des Affaires Etrangères et du Développement International de la République Française (MAEDI).

En témoignage de l'importance de la parité des postes d'encadrement après la révolution et la continuité de l'émancipation des femmes tunisiennes, nous allons nous intéresser aux femmes et aux emplois supérieurs, emplois dits fonctionnels, en post-révolution.

II.2.2 LES CHANGEMENTS ISSUS DE LA REVOLUTION

« De tout temps, la Tunisie s'est affirmée en se surpassant, en abolissant l'esclavage avant bien d'autres pays en Occident même, en se dotant d'une constitution bien avant des pays et des continents, en abolissant la polygamie en criant haut et fort que l'Islam signifie liberté et égalité. En instituant la parité des droits en politique, nous disons simplement : femmes de Tunisie, vous avez guidé une révolution, guidez le peuple vers plus de lumière, vers plus de liberté. » (Larghuèche, 2011)

Le 11 avril 2011, la Haute Instance chargée d'organiser l'élection de l'Assemblée Constituante a voté, avec une large majorité, le principe de la parité politique. Il s'agit d'inciter les partis politiques à présenter des listes où figurent autant de femmes que d'hommes. La parité sur les listes électorales ne conduit pas à l'égalité parfaite comme le montre l'expérience française. Mais cela peut permettre de donner des chances aux femmes pour faire leur entrée dans la scène politique.

Les données sur la situation de l'avancement de carrière des femmes managers ou cadres sont quasi absentes. Malgré l'existence d'un cadre juridique favorable à l'emploi des femmes tunisiennes et à l'égalité des chances dans leur carrière, elles sont sujettes à une forme de discrimination horizontale et verticale (Triki, 2013).

Il n'en reste, tout de même, que le secteur public est l'un des secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois pour les femmes (une femme sur quatre travaille dans la fonction publique) soit environ 26% en 2016, contre 17% pour les hommes.

« Le grand obstacle, c'est (...) le plafond de verre. C'est à dire que la femme peut accéder à des postes de chef de service, de sous-directeur et de directeur. Mais par la suite, dans les plus hautes fonctions, les emplois (...) de directrice générale, de secrétaire générale de ministère (...), il y a un blocage à un certain niveau » affirme la ministre de la Femme, Naziha Labidi en décembre 2017 à l'AFP.

En effet, « 39% des emplois dans la fonction publique sont occupés par des femmes, notamment dans les administrations publiques, l'enseignement, la santé, la protection sociale, famille et enfance et puis des loisirs, ou encore culture et culte. D'autre part, les femmes sont largement surreprésentées dans les deux grands pôles de l'enseignement et de la santé ».

Après la révolution, la Tunisie a connu, entre janvier 2011 et fin 2016, huit gouvernements successifs. Chaque gouvernement a pris des mesures ou a subi des pressions impactant directement l'effectif de la fonction publique et des entreprises publiques sans tenir compte des besoins et des moyens financiers disponibles avec un sureffectif très notable.

Tableau 24 : Le pourcentage des femmes dans les gouvernements post-révolution

Les gouvernements	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage des femmes
Ghannouchi M. (1999-2011)	2	25	27	7,4
Ghannouchi M. (17 Janvier 2011)	3	34	37	8,1
Caid Essebsi B. (7 mars 2011)	2	29	31	6,5
Jebali H. (24 decembre 2011)	3	38	41	7,3
Larrayedh A. (13 mars 2013)	3	35	38	7,9
Jomaa M. (29 janvier 2014)	3	26	29	10,3
Essid H. (6 février 2015)	8	33	41	19,5
Essid H. (6 janvier 2016)	2	28	30	6,7
Chahed Y. (27 aout 2016)	8	32	40	20
Chahed Y. (12 septembre 2017)	6	37	43	13,9

Source : Rapport National genre 2015 et www.gov.tn

Afin de mieux étudier l'accès des femmes aux postes de prise de décision et, plus particulièrement, les emplois fonctionnels, un indice de représentation a été créé.

« Le taux de féminisation des emplois fonctionnels dans la fonction publique en Tunisie a bénéficié d'une dynamique d'accroissement accéléré et soutenu qui a permis de porter le taux à hauteur de 33% en 2016 contre seulement 27% en 2010. L'indice de représentation des femmes dans les emplois fonctionnels a connu une amélioration notoire en passant de 68% en 2010 à 89% en 2016. L'indice⁹⁶ de représentation des femmes dans l'accès aux emplois fonctionnels se situe à des niveaux très bas, pour le cas des secteurs de la santé (61,6) et l'enseignement (54,3) et atteint des niveaux relativement élevés pour le cas, notamment des affaires économiques (112,7), du secteur des logements et des équipements collectifs (129,1) et puis celui des loisirs et de la culture (168,3) ». (Rapport : Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie, 2017, p43)

⁹⁶ Le taux de féminisation des emplois fonctionnels par rapport au poids des femmes dans la population totale employée dans la fonction publique

Tableau 25 : Répartition des fonctionnaires des ministères par emplois fonctionnels (2016) en %

Emploi fonctionnel	Homme	Femme	Pourcentage des Femmes	Total
Directeur général	9.6	5.8	25	8.2
Directeur	16.8	12.9	30.1	15.4
Sous-directeur	23.6	21.7	33.8	22.9
Chef de service	49.2	59.4	40.2	52.8
Secrétaire général	0.8	0.3	16.1	0.6
Total	100	100	35.8	100

Source : Rapport 2017, données CNI

Ainsi, la problématique du plafond de verre est moins adaptée aux emplois fonctionnels tels que le chef de service et sous-directeur. En revanche, elle deviendra significative lorsqu'il s'agit des emplois de direction, plus prestigieux et plus avantageux en termes de rémunération.

Dans le rapport de *Gender Gap* du *World Economic Forum* (2015), la Tunisie compte 9% des entreprises avec des femmes au top management. Selon un rapport du Bureau International du Travail (BIT) publié en 2015, la proportion des femmes parmi les managers dans le secteur public et privé est de 14%.

En Tunisie, certaines recherches sur la thématique des femmes cadres ont été menées par des sociologues. Ben Hassine (2009) en a énuméré les plus importants, notamment Ben Salem qui, parlant des femmes ingénieurs, s'est interrogée sur « *les conditions d'une plus large participation des femmes à des métiers encore perçus comme des métiers d'hommes* » (Ben Salem, 2006, p 14).

De son côté, Mahfoudh souligne le côté négatif des « *attitudes patriarcales qui, si elles tolèrent quelques femmes alibis, relèguent la majorité des autres dans les échelons inférieurs et moyens* » (Mahfoudh, 1997, p 123).

D'autre part, Denieuil (2005) « *a construit une typologie des interactions hommes/femmes mettant, ainsi, en évidence une culture spécifique du travail féminin en Tunisie* ». (Ben Hassine, 2007, p 43)

Cette perspective sociologique a, cependant, été très peu relayée par une vision managériale et par une analyse économique systématique des pratiques de gestion de la main d'œuvre.

Certes, le principe de la parité consacré dans cette nouvelle loi électorale constitue une percée régionale et une avancée notoire pour les droits des femmes en Tunisie, or son impact demeure purement symbolique. C'est une mesure de discrimination positive qui reconnaît le droit des femmes à l'accès aux responsabilités politiques et à l'espace public et qui aura, certainement, un effet positif à moyen terme.

Sa portée réelle est tributaire des efforts actuels des femmes tunisiennes à différents niveaux auprès des partis politiques pour s'assurer que les femmes soient placées en tête des listes. Sa réussite dépend, également, de la conscience et de l'engagement politique des femmes et du travail de sensibilisation que mènent les leaders du mouvement des femmes en Tunisie dans sa diversité.

Hafidha Chekir (2013) a soulevé la question de la participation des femmes tunisiennes à la vie politique, en concluant que « *la situation ne s'est pas améliorée depuis la révolution* ». Après la révolution, les femmes ont été élues au sein de l'Assemblée nationale constituante (ANC) après l'adoption de l'article 16 du décret-loi qui a consacré la parité et l'alternance sur les listes électorales. Selon les dispositions de cet article, « *les candidatures sont présentées sur la base du principe de la parité entre femmes et hommes en classant les candidats dans les listes de façon alternée entre femmes et hommes. La liste qui ne respecte pas ce principe est rejetée, sauf dans le cas d'un nombre impair de sièges réservés à certaines circonscriptions.* »

Dans une autre perspective, et après maints essais et revendications, le Parlement tunisien a fini, en juin 2017, par adopter une loi pour lutter contre les violences faites aux femmes. Quelques jours après, en septembre 2017, des circulaires qui empêchaient la célébration ou la reconnaissance des mariages entre des Tunisiennes musulmanes et des non-musulmans ont été abrogées ainsi que la constitution d'une commission législative, destinée à étudier les libertés individuelles et l'égalité hommes/femmes en Tunisie, dont notamment la distribution équitable des héritages.

Selon l'ex ministre de la fonction publique, Abid Briki, pour être performante, l'administration tunisienne a besoin d'être compétitive sur le marché du travail. Pour cela, il est indispensable d'engager une réforme touchant le système de rémunération des fonctionnaires et la création d'un statut de la haute fonction publique regroupant tous les corps des cadres supérieurs.

Les dernières publications affirment que « *La poursuite des tendances actuelles lors des années à venir serait en mesure d'augurer un changement profond qui se traduirait fort probablement par une féminisation accrue des emplois fonctionnels, voire aussi et carrément, une surreprésentation des femmes au cours des deux décennies à venir.*

Il sied alors à ce niveau d'analyse de préciser que les nominations aux emplois fonctionnels sont généralement puisées dans les catégories A1 et A2 de la fonction publique. Il s'agit d'un réservoir d'agents publics qui remplissent les conditions minimum de nomination au poste de chef de service.

Or, il se trouve que, manifestement, les femmes frôlent la parité dans ses deux catégories, féminisées successivement à hauteur de 42% et 49%. Ce qui jouerait en faveur d'une féminisation accrue des postes d'encadrement ou de décision à moyen et long terme. » (Rapport : Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie, 2017, p47)

Dans ce contexte, l'ouverture de parcours professionnels des femmes dans la haute fonction publique ou l'encadrement est susceptible d'améliorer la participation des femmes à la vie politique au-delà des lois sur la parité en constituant un vivier de candidats potentiels. Il est donc utile d'identifier les mécanismes qui freinent l'accès des femmes à ces fonctions à responsabilité afin de construire des politiques correctrices.

Nous allons présenter un modèle pour mesurer l'écart d'accès aux postes d'encadrement en se basant sur la distribution des salaires, dans le secteur public et privé. Nous testerons, de même, l'effet de la variable âge afin d'approcher la réalité du terrain à notre modèle descriptif.

III ESTIMATIONS DES FONCTIONS D'ACCES DANS LE PUBLIC ET LE PRIVE

III.1 METHODOLOGIE

Une des raisons qui explique l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est la difficulté pour ces dernières d'accéder aux emplois de haut rang. Dans ce qui suit, nous procédons à l'étude du plafond de verre et de son ampleur dans le cas des salariés de la fonction publique tunisienne et du secteur privé. Nous utilisons, à cet effet, une méthode proposée par Gobillon et al (2015) qui a été appliquée à la fonction publique en France

(Fremigacci et al, 2016). Après l'introduction, nous définissons la « fonction d'accès » et ses principales propriétés. Nous présentons, ensuite, la méthode statistique utilisée pour son estimation.

III.1.1 LA PRESENTATION DU MODELE

Afin d'étudier le plafond de verre, il serait préférable de mener une analyse longitudinale basée sur des données issues du suivi dans le temps de plusieurs cohortes de salariés. Néanmoins, faute de données disponibles, c'est souvent une analyse de type transversale qui est, souvent, réalisée sur la base de données de l'enquête emploi. En disposant de données en coupe portant sur le salaire et les caractéristiques des salariés – et en comparant les distributions des gains des hommes et des femmes - nous permettra de mesurer directement l'ampleur des inégalités. L'approche standard - suivant les travaux d'Albrecht et al (2003) ou de Koenker et Basset (1978) sur la mesure du plafond de verre - est fondée sur les régressions quantiles. Pour Albrecht et al., un plafond de verre est détecté quand la distribution des gains de femmes s'écarte de la distribution des gains des hommes dans les quantiles les plus élevés, après le contrôle des caractéristiques individuelles (âge, éducation, ancienneté,...).

Selon Gobillon et al (2015), une telle approche présente des limites. En effet, la méthode utilisée confond deux dimensions qui sont le rang hiérarchique du poste et sa rémunération, ce qui risque de conduire à des explications erronées. Un centile dans la distribution des rémunérations des femmes est comparé au même centile dans la distribution des rémunérations des hommes, alors qu'il pourrait correspondre à des niveaux de fonction très différents. De ce fait, nous ne savons pas, exactement, si un décrochage en haut de la distribution correspond vraisemblablement à une situation de plafond de verre.

Les mêmes auteurs ont plutôt proposé un modèle théorique d'assignation des femmes et des hommes à des emplois de rang donné permettant, ainsi, de construire une mesure précise de la différence d'accès aux différents postes. Le modèle repose sur l'idée que l'ensemble des salariés (hommes et femmes) sont en compétition pour obtenir le poste le plus élevé possible, puis le suivant, jusqu'à ce que tous les emplois soient pourvus. La définition du poste le plus élevé se fait à partir du classement décroissant des rémunérations de tous les salariés : le plus élevé correspond au rang 1, le second au rang 2, etc... La hiérarchie des emplois définie sur l'intervalle $[0,1]$ est donc déduite de la distribution de l'ensemble des salariés.

III.1.2 LA FONCTION D'ACCES

Gobillon et al (2015) définissent la fonction d'accès par une fonction réelle h présentée ainsi :

$$h(u) = \frac{\varphi_f(u)}{\varphi_h(u)} \quad (1)$$

ou $\varphi_f(u)$ (resp $\varphi_h(u)$) mesure la probabilité (instantanée) des femmes (respectivement des hommes) d'accéder à un emploi de rang u . Le rang u correspond à une position hiérarchique unique associée à un salaire unique⁹⁷.

Ainsi définie, la fonction h permet de mesurer les différences relatives de probabilité d'accès aux différents postes d'emplois entre les deux sexes. Lorsque cette fonction prend la valeur 1 pour tout u de $[0,1]$, cela signifie que les hommes et les femmes ont les mêmes chances d'être positionnés aux différents postes offerts. Lorsque cette fonction prend une valeur inférieure à 1 pour un certain rang, cela veut dire que pour ce rang les hommes ont une probabilité supérieure à celle des femmes d'accéder au niveau correspondant à ce poste. S'il y a un plafond de verre, nous devrions nous attendre à une fonction décroissante sur l'intervalle $[0,1]$ des rangs des emplois avec des valeurs supérieures à 1 au voisinage de 0 et des valeurs inférieures à 1 au voisinage de 1. Une telle configuration retracerait le fait que les femmes (respectivement les hommes) ont moins (respectivement plus) de chances d'accéder aux postes supérieurs et vice versa pour les postes inférieurs.

Notre recherche dans le présent travail d'estimation dans le cadre de la fonction publique tunisienne et dans le secteur privé ne résulte pas nécessairement des pratiques discriminatoires exercées dans le marché de l'emploi. Ce constat peut être aussi dû à des préférences formulées par les femmes.

⁹⁷ En cas d'égalité des rémunérations, nous procédons à un tirage aléatoire pour classer les positions entre elles.

III.1.3 ESTIMATION DES FONCTIONS D'ACCES

Pour estimer la fonction h , nous suivons la procédure élaborée par Gobillon et al (2015)⁹⁸. Ces auteurs considèrent la variable aléatoire réelle U définie par le rang (normalisé de 0 à 1) du salaire d'un employé selon l'ordre croissant des salaires.

Notons F et f la fonction de répartition et la densité de probabilité correspondante. Soit maintenant u un rang donné compris entre 0 et 1. Par définition, la fonction de répartition au point u donne la probabilité d'occuper un emploi de rang inférieur ou égal à u :

$$F(u) = P(U \leq u) \quad (2)$$

Cette probabilité peut être approchée par la fréquence $n(u)/n$ où $n(u)$ est le nombre de salariés occupant un poste de rang inférieur ou égal à u et n est le nombre total de salariés :

$$F(u) \approx \frac{n(u)}{n} \quad (3)$$

Par ailleurs, compte tenu de la définition d'une densité de probabilité, nous pouvons écrire :

$$f(u)du = F(u) - F(u - du) \approx \frac{n(u) - n(u - du)}{n} \quad (4)$$

où du est la longueur infinitésimale de l'intervalle $[u-du, u]$

En supposant que tout demandeur d'emploi est embauché mais - lorsque n'étant pas accepté pour un poste d'un certain rang - il se présente comme candidat au poste de rang immédiatement inférieur, le nombre $n(u)$ s'interprète aussi comme le nombre de postulants au poste de rang u . La fréquence $\frac{n(u) - n(u-du)}{n(u)}$ mesure ainsi la probabilité d'occuper un emploi de rang compris dans l'intervalle $[u-du, u]$.

⁹⁸ Les programmes Stata d'estimation de la fonction d'accès sont disponibles à l'adresse suivante : http://laurent.gobillon.free.fr/page_web/articles/GMR_example.do

Cette probabilité peut être approximée par la quantité $\varphi(u).du$ ou $\varphi(u)$ est la probabilité (instantanée) d'accéder à un poste d'emplois de rang u soit :

$$\frac{n(u) - n(u-du)}{n(u)} \approx \varphi(u).du \quad (5)$$

En combinant les relations (3), (4) et (5), nous obtenons :

$$\varphi(u) = \frac{f(u)}{F(u)} \quad (6)$$

La relation (6) peut être écrite pour les femmes et les hommes, puis introduite dans la formulation (1).

Ce qui précède montre que l'estimation de h passe par l'estimation de φ et donc d'après la relation (6) par l'estimation de la densité de probabilité f et la fonction de répartition F , et ce respectivement pour la population des femmes et celle des hommes.

N'ayant aucun a priori sur la nature de la loi de probabilité suivie par la variable aléatoire U , seule une estimation non paramétrique de f et F est possible. Gobillon et al (2015) proposent une méthodologie⁹⁹ d'estimation empruntant les approches de Jones (1993) et Lejeune et Sarda (1992).

Nous allons appliquer cette méthodologie sur la même base de données que le chapitre précédent, tout en se limitant aux variables nécessaires à notre modèle. Ainsi, suite à un bref rappel concernant les données et les variables, nous allons présenter notre échantillon et les principales caractéristiques à étudier.

III.2 LES DONNEES

Les données sont issues de l'enquête nationale sur la population et l'emploi de l'année 2011 et sont mises à notre disposition par l'Institut National de statistiques.

Nous allons directement utiliser l'échantillon issu du traitement des données du chapitre précédent¹⁰⁰, soit 15 130 salariés tunisiens du secteur public et privé.

⁹⁹ www.laurent.gobillon.free.fr

¹⁰⁰ Les restrictions imposées aux statuts, aux salaires, aux secteurs et au rythme de travail.

Nous allons répartir notre échantillon en deux sous-échantillons selon l'employeur, public ou privé. Un premier sous-échantillon est composé de 7097 salariés occupants des postes dans le secteur public, quant au deuxième, il est composé de 8033 salariés embauchés dans le secteur privé réparti conformément au tableau 4 ci-dessous :

Tableau 26 : Répartition des effectifs selon le secteur et le genre

Employeur	Sexe					
	Hommes	Pourcentage	Femmes	Pourcentage	Total	Pourcentage
Public	4949	45%	2148	53%	7097	47%
Privé	6128	55%	1905	47%	8033	53%
Total général	11077	100%	4053	100%	15130	100%

Source : Enquête emploi 2011

Pour travailler sur des populations plus homogènes et donc des salariés susceptibles d'être en rivalité pour les mêmes postes, nous allons distinguer dans chaque sous-population les diplômés des non-diplômés, puis, toujours pour homogénéiser les populations et rendre les comparaisons plus pertinentes, nous restreindrons l'analyse sur la tranche d'âge 40 à 55ans.

III.2.1 DESCRIPTION DES DONNEES

Notre échantillon comprend 7097 salariés du secteur public (47%) et 8033 salariés du secteur privé (53%).

III.2.1.A . DESCRIPTION DU SECTEUR PUBLIC

. Age, sexe et niveau d'étude

Tableau 27 : Répartition des salariés dans le secteur public

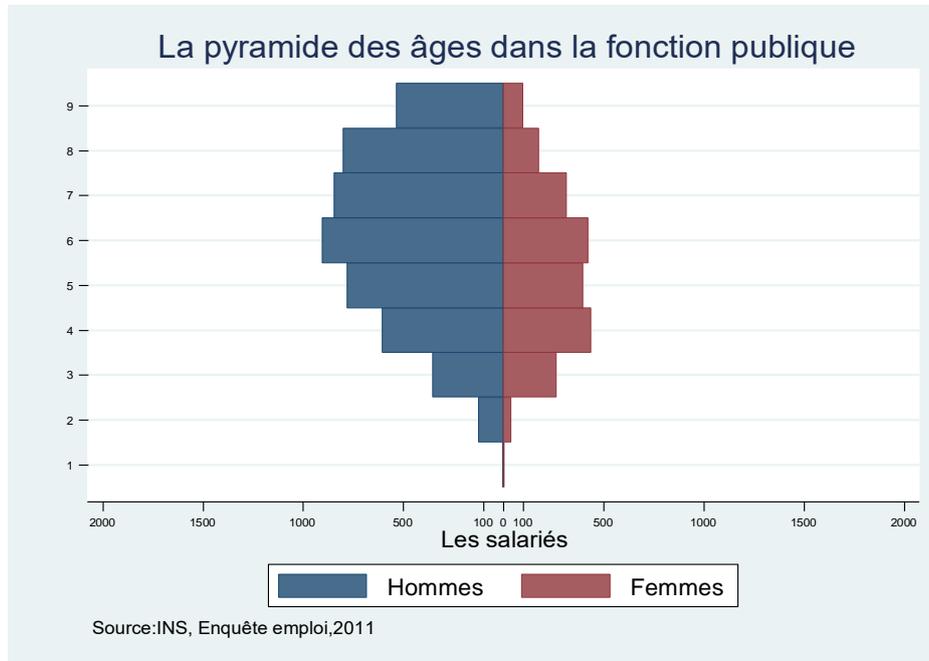
Employeur	Sexe					
	Hommes	Pourcentage	Femmes	Pourcentage	Total	Pourcentage
Public	4949	70%	2148	30%	7097	100%

Source : Enquête emploi 2011

Le secteur public est composé à hauteur de 70% des salariés hommes et 30% des salariés femmes (tableau 5). Les femmes sont plus jeunes avec une moyenne d'âge de 39 ans, tandis que la moyenne d'âge des hommes est de 43 ans.

70% des femmes sont âgées entre 25 et 50 ans et 80% des hommes ont entre 35 et 66 ans (cf. figure 27). La majorité des salariés sont mariés (81% pour les hommes contre 75% pour les femmes).

Figure 27 : La pyramide des âges dans la fonction publique, 2011



Selon nos données, 60% des femmes embauchées dans le secteur public ont suivi des études supérieures, dont 30% ont entamé des études doctorales et 37% ont des maitrises¹⁰¹. Les hommes du secteur public sont plutôt issus d'études secondaires, la moitié ne détiennent pas de diplôme contre 19% pour les femmes.

Parmi les hommes qui ont suivi des études supérieures, 17% se sont inscrit en études doctorales et 20% ont fait le choix de s'arrêter au deuxième cycle.

Tableau 28 : La répartition des salariés du secteur public selon le diplôme

Diplôme	Sexe				Total	Pourcentage
	Hommes	Pourcentage	Femmes	Pourcentage		
Sans diplôme	2532	51%	410	19%	2942	41%
Bac et moins	374	8%	191	9%	565	8%
Maitrise	1002	20%	799	37%	1801	25%
3ème Cycle	822	17%	652	30%	1474	21%
Professionnel	219	4%	96	4%	315	4%
Total	4949	100%	2148	100%	7097	100%

Source : Enquête emploi 2011

¹⁰¹ Selon l'ancien régime (plus de détails : fin de l'ancien et début du système LMD)

Une minorité de travailleurs ont fourni des réponses sur leur choix d'orientation, mais il faudrait, tout de même, signaler que parmi les répondants, la majorité des femmes ont choisi des filières sociales et littéraires, suivi à 10% de près des sciences exactes, contrairement aux hommes dont la plupart sont issus des sciences exactes, puis des filières sociales et littéraires. S'agissant des filières d'économie, de gestion et du droit, il n'y a pas de différences notables entre les deux sexes.

. Les caractéristiques professionnelles

Le salaire moyen du secteur est à hauteur de 643 DT. Concernant les femmes, leur salaire moyen est de 677 DT, contre une moyenne de 628 DT pour leurs homologues hommes, soit un avantage salarial en faveur des femmes de 8%. Ceci est la conséquence d'un fort effet de structure. En effet, compte tenu de ces différences de niveau d'éducation, les femmes occupent des postes en moyenne plus qualifiés que les hommes. 33% des femmes sont cadres supérieurs du secteur public contre 26% pour les hommes (table 7). Nous avons aussi une majorité féminine au niveau des cadres moyens, quant aux hommes, le tiers occupe des postes d'employés. Dans ce secteur, plus de 90% des salariés sont sous contrat à durée indéterminée.

Tableau 29 : La répartition des salariés du secteur public selon la profession

Profession	Sexe				Total	Pourcentage
	Hommes	Pourcentage	Femmes	Pourcentage		
Cadres supérieurs	1283	26%	700	33%	1983	28%
Cadres moyens	1001	20%	934	43%	1935	27%
Employés	1426	29%	414	19%	1840	26%
Ouvrier	1239	25%	100	5%	1339	19%
Total	4949	100%	2148	100%	7080	100%

Source : Enquête emploi, 2011

III.2.1.B DESCRIPTION DU SECTEUR PRIVE

. Age, sexe et niveau d'étude

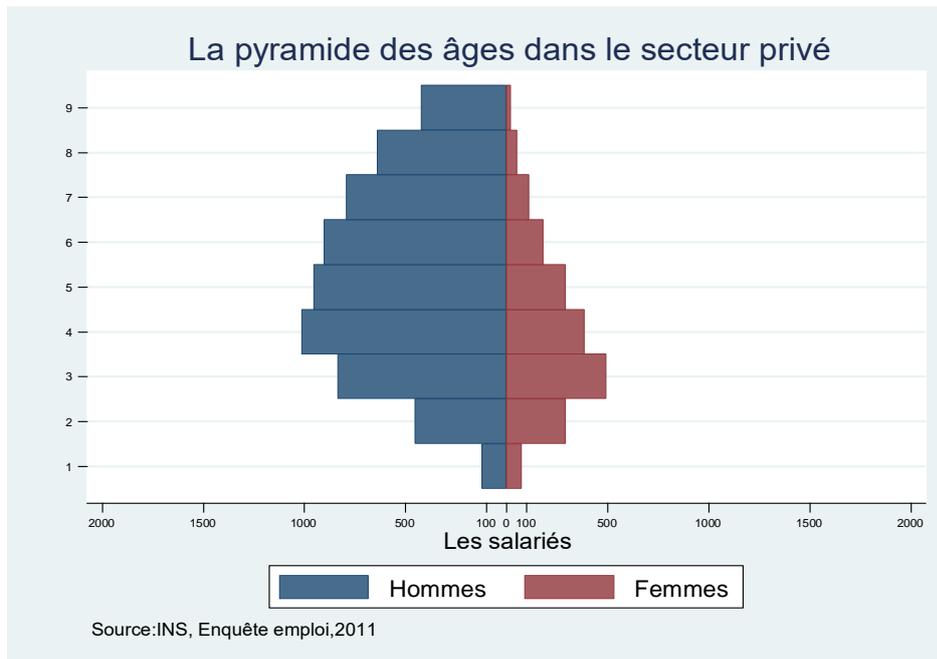
Tableau 30 : La répartition des salariés du secteur privé, 2011

Employeur	Sexe					
	Hommes	Pourcentage	Femmes	Pourcentage	Total	Pourcentage
Privé	6128	76%	1905	24%	8033	100%

Source : Enquête emploi, 2011

Les femmes représentent moins d'un quart des travailleurs du secteur privé (24%), elles sont moins âgées que leurs collègues avec une moyenne d'âge de 32 ans contre une moyenne de 38 ans chez les hommes. Parmi ces derniers 75% ont un âge compris entre 30 et 55 ans tandis que 80% des femmes sont âgées entre 20 et 40 ans.(figure 28)

Figure 28 : La pyramide des âges dans le secteur privé



Plus que la moitié des femmes travaillant dans le secteur privé sont célibataires, les mariées représentant 45% contre 68 % pour les hommes.

Dans le secteur privé, les femmes sont plus instruites avec 15% ayant fait des études supérieures et 50% d'un niveau secondaire, quant aux hommes, ils sont plutôt d'un niveau primaire et secondaire (respectivement 43% et 40%).

Parmi lesdits salariés, ceux qui n'ont pas obtenu de diplôme à l'issue de leurs études représentent 78% dans ce secteur (80% des hommes et 70% des femmes). Mais les femmes restent tout de même les plus diplômées avec 16% titulaires d'une maîtrise ou plus (tableau8).

Tableau 31 : La répartition des salariés du secteur privé selon le diplôme

Diplôme	Sexe					
	Hommes	Pourcentage	Femmes	Pourcentage	Total	Pourcentage
Sans diplôme	4920	80%	1329	70%	6249	78%
Bac et moins	639	10%	255	13%	894	11%
Maitrise	363	6%	181	10%	544	7%
3ème Cycle	140	2%	116	6%	256	3%
Professionnel	66	1%	3	0,2%	90	1%
Total	6128	100%	1905	100%	8033	100%

Source : Enquête emploi, 2011

S'agissant des choix d'orientation, 18% des salariés du secteur privé ont suivi des études en économie et gestion avec une majorité féminine (42% hommes, 58% femmes). Quant aux sciences exactes, ils sont presque à parts égales avec un léger avantage aux femmes.

.Les caractéristiques professionnelles

Dans le secteur privé, les ouvriers et les employés sont majoritaires, par contre la moitié des salariés travaillent sous un contrat à durée indéterminée.

En revenant à l'enquête de base, nous avons relevé que presque 20% des répondants du secteur se sont positionnés sous le statut de patron ou de travailleur indépendant. Une catégorie de profession qui était minutieusement écartée de notre base d'étude finale conservant ainsi que les salariés, sujets de notre recherche. S'agissant des salaires, la moyenne se situe à 406 DT. Les femmes gagnent en moyenne 365 DT et les hommes dans les environs de 419DT, soit un désavantage salarial de 13%.

Tableau 32 : La répartition des salariés du secteur privé selon la profession

Profession	Sexe					
	Hommes	Pourcentage	Femmes	Pourcentage	Total	Pourcentage
Cadres supérieurs	270	4%	78	4%	348	4%
Cadres moyens	287	5%	153	8%	440	5%
Employés	1136	19%	404	21%	1540	19%
Ouvrier	4435	72%	1270	67%	5705	71%
Total	6124	100%	1905	100%	8033	100%

Source : Enquête emploi, 2011

III.2.2 UNE COMPARAISON DESCRIPTIVE ENTRE LES SECTEURS

Dans les deux secteurs, les hommes sont majoritaires. Les femmes travaillent plutôt dans les régions littorales, tout comme les hommes du secteur privé. Seuls les salariés du public occupent majoritairement des postes dans le sud et centre ouest du pays, des zones plutôt rurales.

D'après les données, nous remarquons que les jeunes femmes tunisiennes et célibataires sont davantage dans le secteur privé, celles mariées sont plutôt dans le public. Cela est vraisemblablement lié à la stabilité et aux droits assurés par les statuts de fonctionnaires, et plus particulièrement, ceux concernant la maternité.

Les salariés les plus diplômés sont plutôt embauchés dans le secteur public, notamment les femmes qui ont suivi des études supérieures, titulaires d'un diplôme de fin d'étude en deuxième ou troisième cycle (master et doctorat).

Le secteur public rémunère mieux ses salariés que le privé. L'écart brut moyen entre les deux secteurs est de 37% à l'avantage du public. Le salaire moyen des femmes dépasse celui des hommes, elles sont d'ailleurs mieux placées dans la hiérarchie contrairement au secteur privé où les hommes et les femmes sont majoritairement des ouvriers avec un salaire plus bas par rapport au secteur public. Ceci résulte du fait que le secteur public attire davantage les diplômés que le secteur privé. Etre embauché via un concours national est plus accessible aux plus instruits, les plus jeunes et les moins expérimentés se dirigent plutôt vers les établissements privés.

Dans la section suivante, nous allons estimer les fonctions d'accès des deux sous-échantillons (public et privé) afin de comparer les probabilités relatives d'occuper différentes positions hiérarchiques déduites de la distribution des salaires.

III.3 LES FONCTIONS D'ACCES DANS LE SECTEUR PUBLIC ET PRIVE

III.3.1 LES SALARIES DU SECTEUR PUBLIC

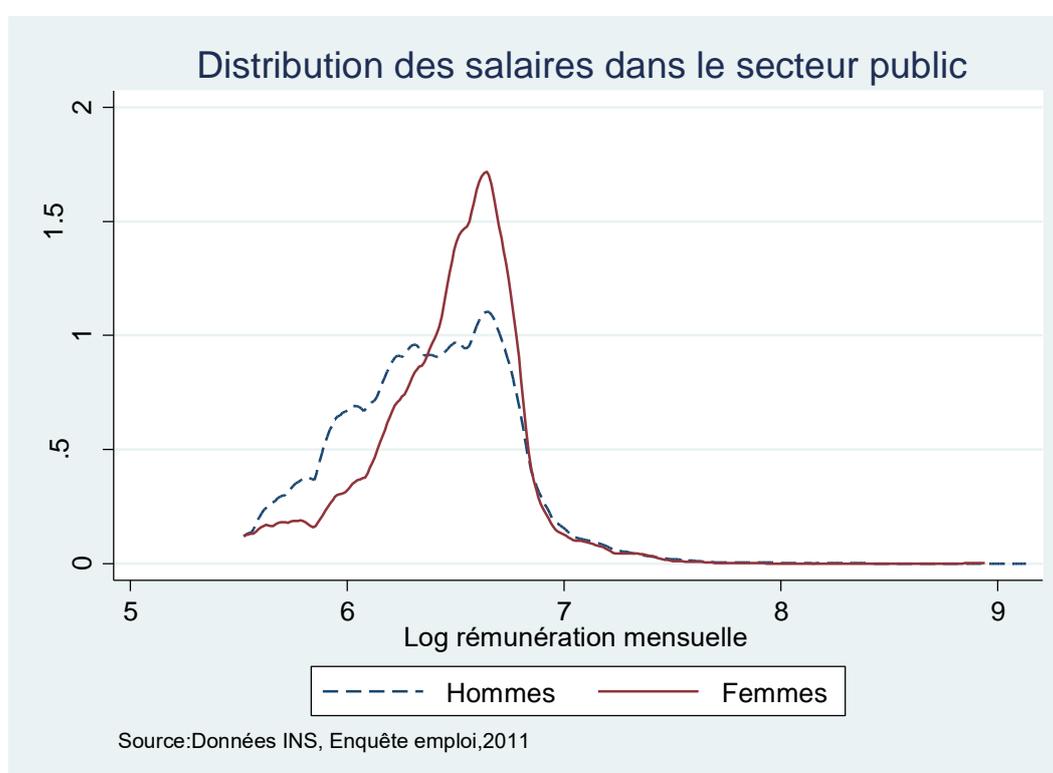
Avant d'interpréter les profils des fonctions d'accès de chaque catégorie, nous présenterons un tableau récapitulatif des effectifs et la distribution des salaires par le biais du premier décile D1, le salaire médian D5 et le dernier décile D9 (tableau 33) ainsi que la distribution des salaires par sexe dans la fonction publique (figure 29).

Tableau 33 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés du Secteur public

	Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios inter déciles		
			D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Hommes	4949	70%	350	628	886	1,79	2,53	1,41
Femmes	2148	30%	400	677	865	1,69	2,16	1,28
Total	7097	100%	357,5	643	878	1,80	2,46	1,37

Source : Enquête emploi, 2011

Figure 29 : La dispersion des salaires dans la fonction publique



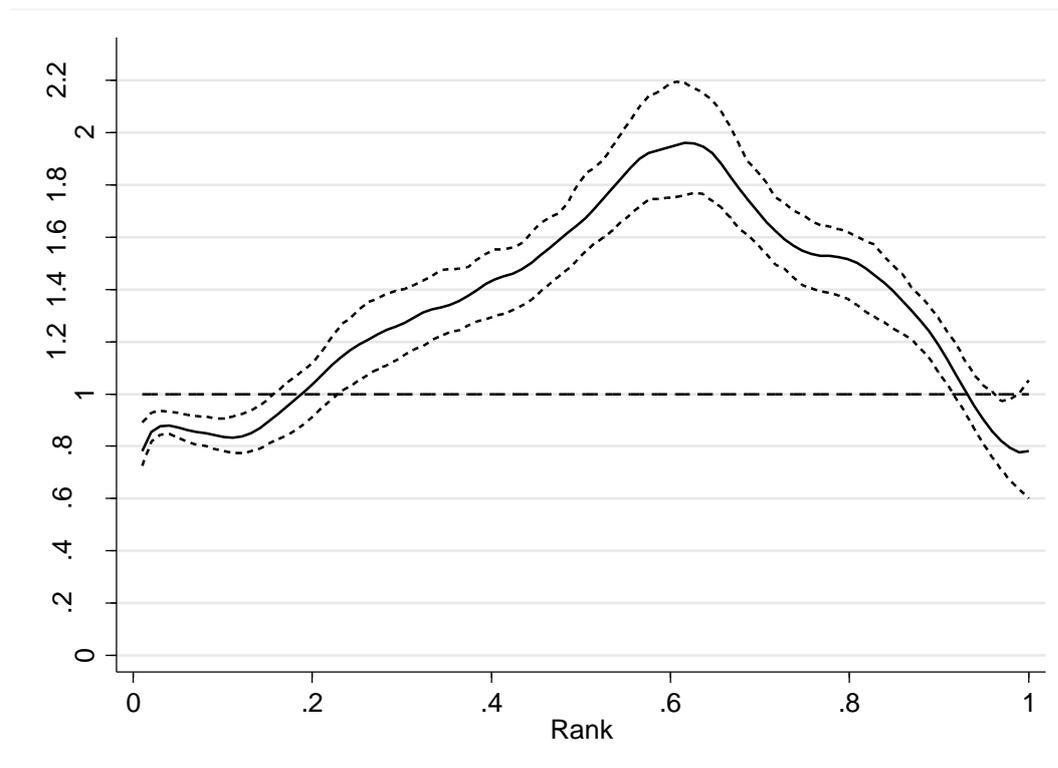
La distribution des salaires de femmes est plus resserrée à droite que celle des hommes et la dispersion des salaires est plus forte pour les femmes que pour les hommes avec un écart-type de 264 pour les femmes et 290,7 pour les hommes.

La dispersion des salaires dans le secteur public peut être analysée à partir des ratios interdéciles (tableau 11). Nous remarquons que, en termes d'inégalité salariale dans le secteur, les hommes sont plus touchés que les femmes, le ratio D9/D1 s'élève à 2,53 pour un taux moyen de 2.46 dans tout le secteur.

La figure 30 représente la fonction d'accès pour les salariés du secteur public de notre échantillon. La fonction qui débute au-dessous de 1, est croissante, dépasse le 1 à partir du rang .2. et atteint un maximum de 1.9 entre les rangs [5.5, 6.5]. Au-delà, la courbe décroît mais conserve une probabilité d'accès aux postes supérieurs en faveur des femmes pour basculer sous l'ordre 1 vers les 9.5. Ceci indique que la probabilité d'accès aux postes les mieux classés est plus élevée chez les femmes que chez les hommes dans ce secteur sur , environ, toute la distribution, excepté aux rangs les plus élevés (décile 0.95).

Force est de constater que, dans la fonction publique, le phénomène de plafond de verre se limite aux tout derniers déciles et donc aux postes d'encadrement et de prise de décision dont l'avantage salarial est notable.

Figure 30 : Fonction d'accès pour le Secteur Public, 2011



Source : Enquête emploi, 2011

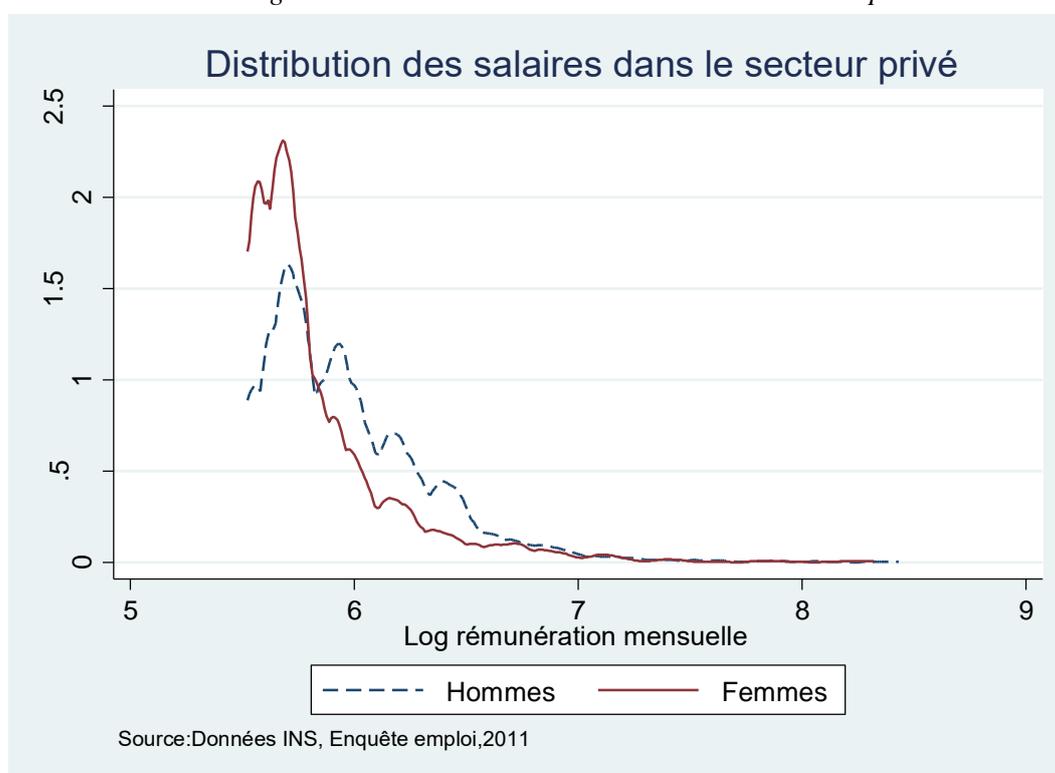
III.3.2 LES SALAIRES DU SECTEUR PRIVE

Tableau 33 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés du secteur privé

	Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios inter déciles		
			D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Hommes	6128	76%	250	350	625	1,4	2,5	1,79
Femmes	1905	24%	250	300	500	1,2	2	1,67
Total	8033	100%	250	345	600	1,38	2,4	1,74

Source : Enquête emploi, 2011

Figure 31 : Distribution des salaires dans le secteur privé

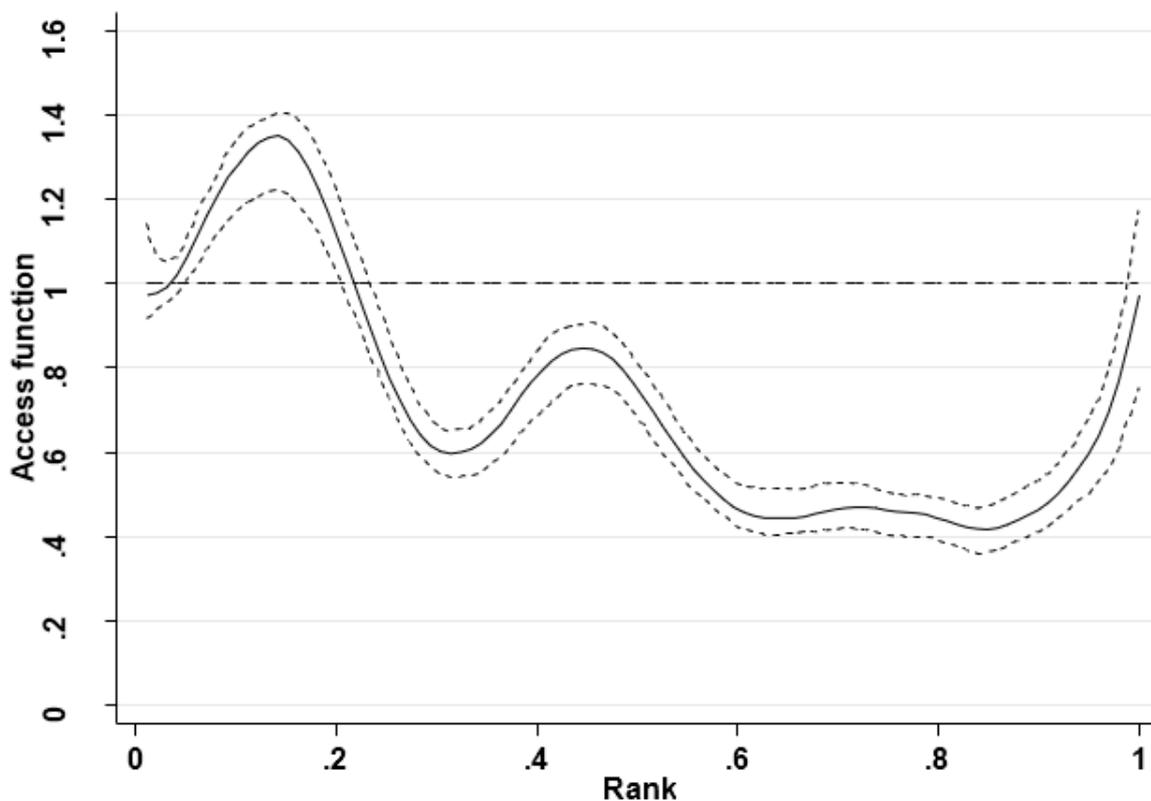


Nous avons estimé la fonction d'accès (figure 32) dans le secteur privé en Tunisie en utilisant notre sous échantillon. Le profil de la fonction est très différent de celui observé dans la fonction publique avec un aspect bimodal. La fonction commence par une concavité en faveur des femmes. Ces dernières ont une probabilité d'accès plus élevée aux rangs compris entre [0, 2]. Le profil à la suite s'initie par une inclinaison rapide vers le bas, une légère concavité pour stationner sur une courbe plate qui cantonne les femmes aux postes les moins classés en comparaison avec les salariés hommes du privé. A partir du rang 9 la courbe connaît une remontée rapide vers le haut sans dépasser le seuil du 1.

La probabilité est donc similaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé pour accéder aux postes les plus élevés.

Les ratios interdéciles (tableau 33) confirment les difficultés d'accès aux postes les mieux payés. D'ailleurs, par rapport aux hommes, les femmes les mieux payées octroient deux fois le salaire de celles situées en bas de l'échelle contre un coefficient de 2,5 pour les hommes du privé. La dispersion de salaire est plus serrée, par rapport au public, avec un écart-type de 244,37 (283,82 pour le secteur public)

Figure 32 : Fonction d'accès pour le Secteur Privé, 2011



Source : enquête emploi 2011

III.4 SITUATION DES DIPLOMES

Tant dans le public que dans le privé, la main d'œuvre est hétérogène de part leurs qualifications. Nous reconduisons donc les analyses précédentes en distinguant les hommes et les femmes selon leur niveau d'éducation. Pour conserver des effectifs suffisants, nous divisons chaque sous-échantillon en deux groupes : ceux qui ont fait des études au-delà du baccalauréat, qu'elles soient ou non achevées, et ceux qui ont, au plus, terminé les études secondaires.

III.4.1 POUR LE SECTEUR PUBLIC

Le tableau 34 donne la répartition par sexe et les salaires à trois déciles (D1, D5 et D9) pour chaque sous-groupe dans la fonction publique, tandis que la figure 33 présente la distribution des rémunérations.

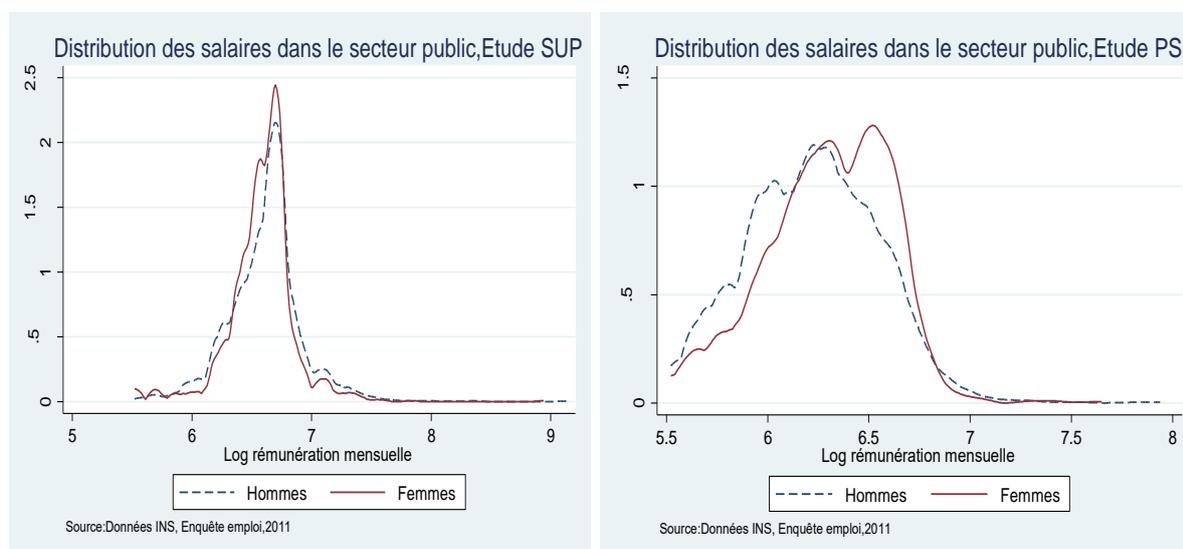
Selon les ratios interdéciles, l'inégalité salariale est plus importante chez les salariés issus des études secondaires et primaires avec un ratio qui atteint 2,37 pour le D9/D1 et c'est les femmes qui sont les plus touchées. Quant aux écart-types, ils montrent clairement que pour les salariés de niveau d'instruction supérieur, les salaires sont très dispersés avec 318,47 d'écart-type contre 187,64 pour ceux de niveau secondaire et primaire.

Tableau 34: Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés du Secteur Public selon les niveaux de diplôme

		Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios interdéciles		
				D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Etudes Supérieures	Hommes	1907	60%	508	769	1013	1,51	1,99	1,32
	Femmes	1289	40%	545	742,5	921	1,36	1,69	1,24
	Total	3196	100%	513	760	1001	1,48	1,95	1,32
Etudes Secondaires et Primaires	Hommes	2947	78%	320	500	757	1,56	2,37	1,51
	Femmes	813	22%	350	556	760	1,59	2,17	1,37
	Total	3760	100%	320	510	758	1,59	2,37	1,49

Source : enquête emploi 2011

Figure 33 : Distribution des salaires dans le secteur public selon les niveaux de diplôme



Source : enquête emploi 2011

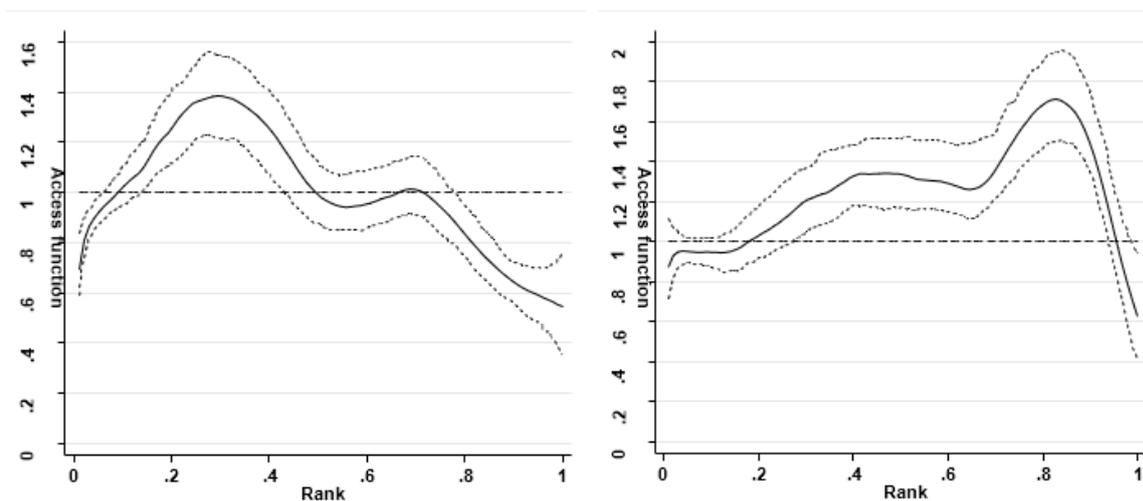
Les fonctions d'accès selon les niveaux de diplôme sont reportées dans les figures 34 et 35. Concernant les études supérieures, la fonction est croissante pour atteindre un pic à l'ordre du rang .3 et décroît tout en restant proche du niveau 1. A partir du rang .7 la fonction décroît fortement et se situe continûment en dessous de 1.

La fonction d'accès pour les salariés ayant suivi des études primaires et secondaires, se situe au-dessus de 1 avec une croissance marquée à partir du rang .7 jusqu'au dernier rang. Le profil favorable mis en évidence sur l'ensemble des salariés tenait donc essentiellement à la situation des femmes les moins diplômées dans la fonction publique.

Nous pouvons donc résumer et relever les conclusions suivantes :

Les femmes les plus diplômées accèdent plus facilement à la fonction publique suite à un concours ou encore la réussite dans les grandes écoles telles que l'ENA. Le déroulement de carrière dans les statuts de la fonction publique dépend de l'ancienneté. Ce mécanisme apparaît jouer en faveur des femmes les moins diplômées, au moins jusqu'au rang 0.95. En revanche, pour les diplômés, les femmes ont une probabilité d'accès, significativement, inférieure à celle des hommes à partir du rang 0.8.

Figure 34 et 35 : Les Fonctions d'accès pour les diplômés du Secteur Public



Les études supérieures

Les études secondaires et primaires

Source : Enquête emploi ,2011

.Dans le secteur privé

Tableau 35 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés du Secteur Privé diplômés

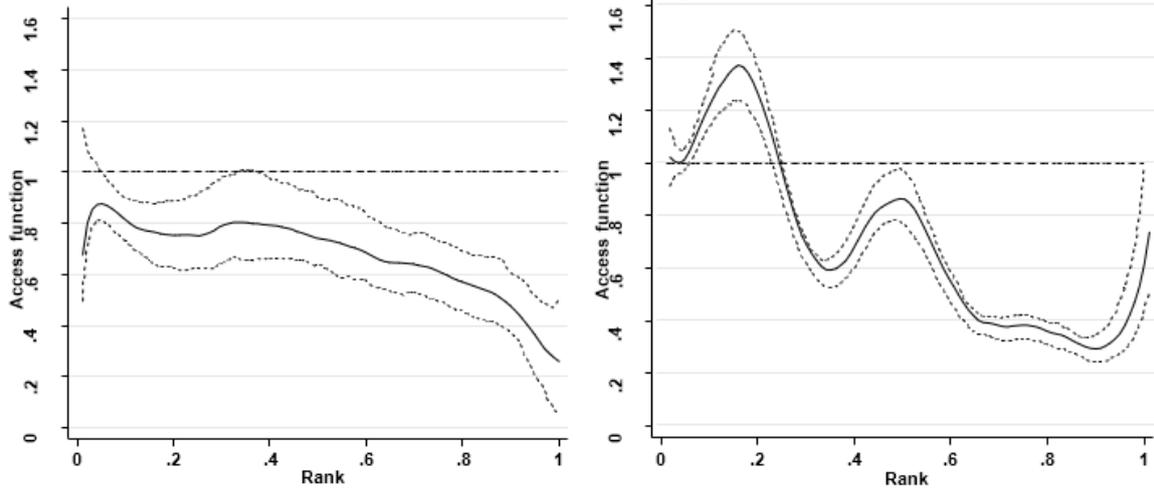
		Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios interdéciles		
				D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Etudes Supérieures	Hommes	616	68%	300	520	1083	1,73	3,61	2,08
	Femmes	293	32%	250	420	858	1,68	3,43	2,04
	Total	909	100%	288	500	1000	1,74	3,47	2
Etudes Secondaires et Primaires	Hommes	5077	77%	250	350	600	1,40	2,40	1,71
	Femmes	1535	23%	250	300	434	1,20	1,74	1,45
	Total	6612	100%	250	321	550	1,28	2,20	1,71

Source : Enquête emploi, 2011

Les salariés femmes sont moins payées, en moyenne, que les hommes quels que soient leurs niveaux d'études. L'indicateur d'inégalité salariale atteint les 3,61 pour les hommes issus d'études supérieures. Les salariés hommes les mieux payés du secteur privé sont rémunérés 3,61 plus que ceux les moins payés. Les salaires sont aussi très dispersés pour les salariés du privé ayant suivi des études supérieures (écart-type 431,07 pour le niveau supérieur et 197,17 pour les niveaux secondaires et primaires).

Les profils des fonctions d'accès des deux niveaux sont décroissants. Pour les femmes les plus diplômées, le profil est continuellement décroissant, ce qui correspond à un plafond de verre « standard ». La situation des diplômées des études primaires et secondaires (figure 36 et 37) est beaucoup plus impactée, avec, en particulier, une probabilité d'être dans les emplois les mieux rétribués peu différente de celle des hommes. Il est tout à fait possible que cela reflète une forte hétérogénéité dans cette sous-population ainsi qu'un effet de sélection. En fait, les femmes peu diplômées qui resteraient sur le marché du travail pourraient améliorer leur probabilité d'accéder à des postes supérieurs, à l'instar de leurs homologues masculins.

Figure 36 et 37 : Les Fonctions d'accès pour les diplômés du Secteur Privé

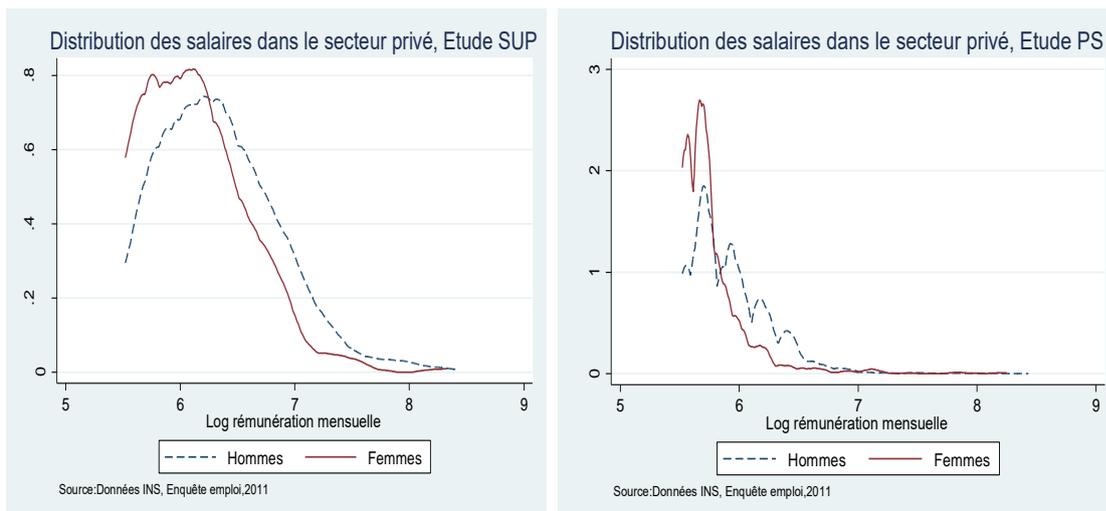


Les études supérieures

Les études secondaires et primaires

Source : Enquête emploi, 2011

Figure 38 : Distribution des salaires dans le secteur privé selon les niveaux de diplôme



Source : Enquête emploi, 2011

III.5 LES RESTRICTIONS SUR LES TRANCHES D'AGE

Pour plus de précision, nous appliquons la fonction sur un échantillon plus homogène à partir du critère d'âge. Le but est d'étudier des salariés qui ont bénéficié des mêmes opportunités sur le marché de l'emploi et dont le déroulement de carrières est comparable.

III.5.1 DANS LE SECTEUR PUBLIC

L'ancienneté facilite l'accès aux postes de responsabilité dans la fonction publique et ce, par respect aux règlements d'avancement dans la hiérarchie et la grille de salaire.

« Le choix de cette tranche d'âge permet de comparer des personnes dont on peut supposer qu'elles sont entrées à peu près au même âge dans la fonction publique et donc que les rythmes de progression de carrière ont été affectés par les mêmes conjonctures économiques et les mêmes évolutions des politiques de ressources humaines. Par ailleurs, la tranche d'âge 40-45 ans correspond à une période de maturité dans la carrière. Elle permet aussi d'observer des femmes dont la grande majorité n'a plus d'enfants en très bas âge et pour lesquelles les contraintes familiales se sont fortement atténuées. » Fremigacci et al (2016)

Tableau 36 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés du Secteur public âgés de [40, 55]

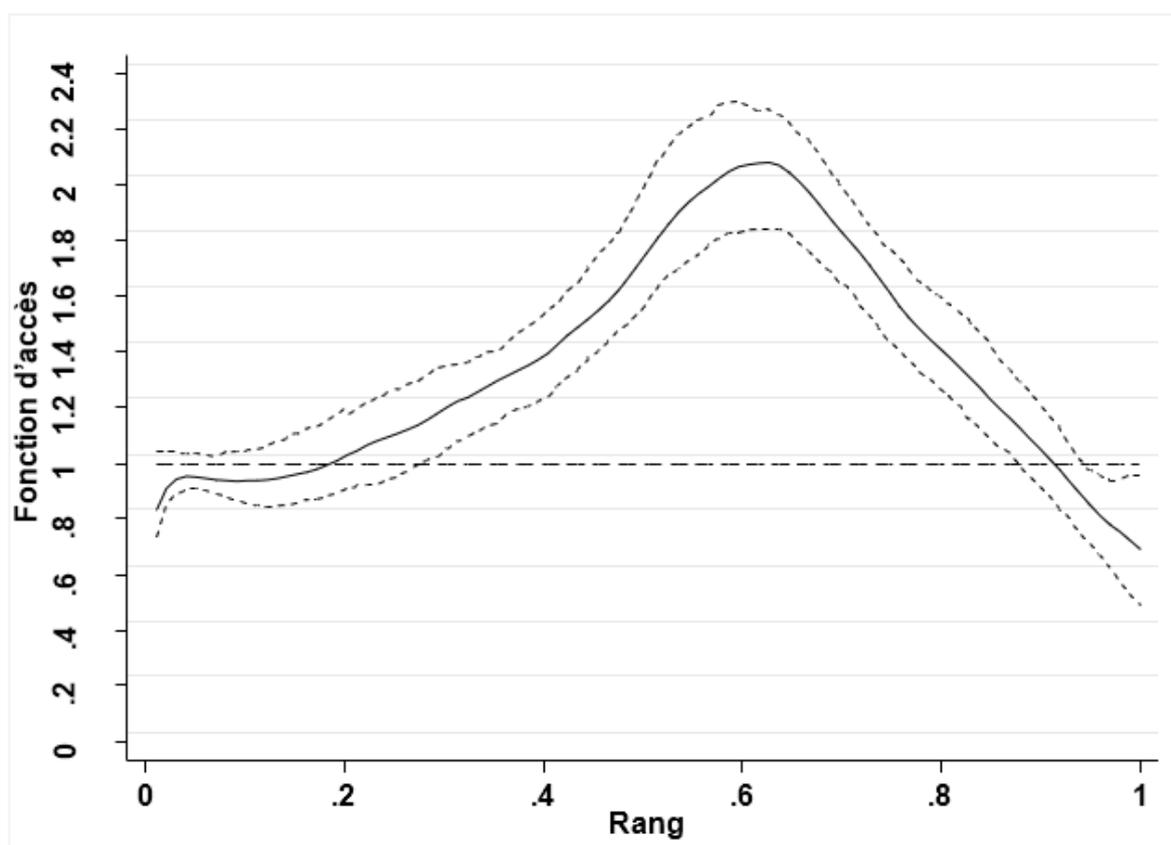
	Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios interdéciles		
			D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Hommes	3084	75%	350	604	917	1,73	2,62	1,52
Femmes	1011	25%	400	700	892,5	1,75	2,23	1,28
Total	4095	100%	350	625	912	1,79	2,61	1,46

Source : Enquête emploi, 2011

Les femmes ne représentent que le quart de ce sous-échantillon. Elles perçoivent un salaire supérieur aux hommes sauf pour le dernier décile.

L'étude de l'inégalité salariale confirme l'écart entre le haut et le bas de la distribution et une distribution de salaire assez dispersée (l'écart-type du sous-échantillon est de 300,85).

Figure 39 : La Fonction d'accès du Secteur Public, la tranche d'âge [40, 55]



Source : Enquête emploi, 2011

S'agissant de la fonction d'accès, il n'y a pas de changement notable par rapport aux salariés de la fonction publique toutes tranches d'âge confondues. Elle accuse une croissance en dessus du 1 du [2, 9] et décroît après, manifestant une présence moins importante des femmes, dans les rangs dédiés aux postes d'encadrement.

III.5.2 DANS LE SECTEUR PRIVE

Tableau 37 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés du Secteur privé, [40, 55]

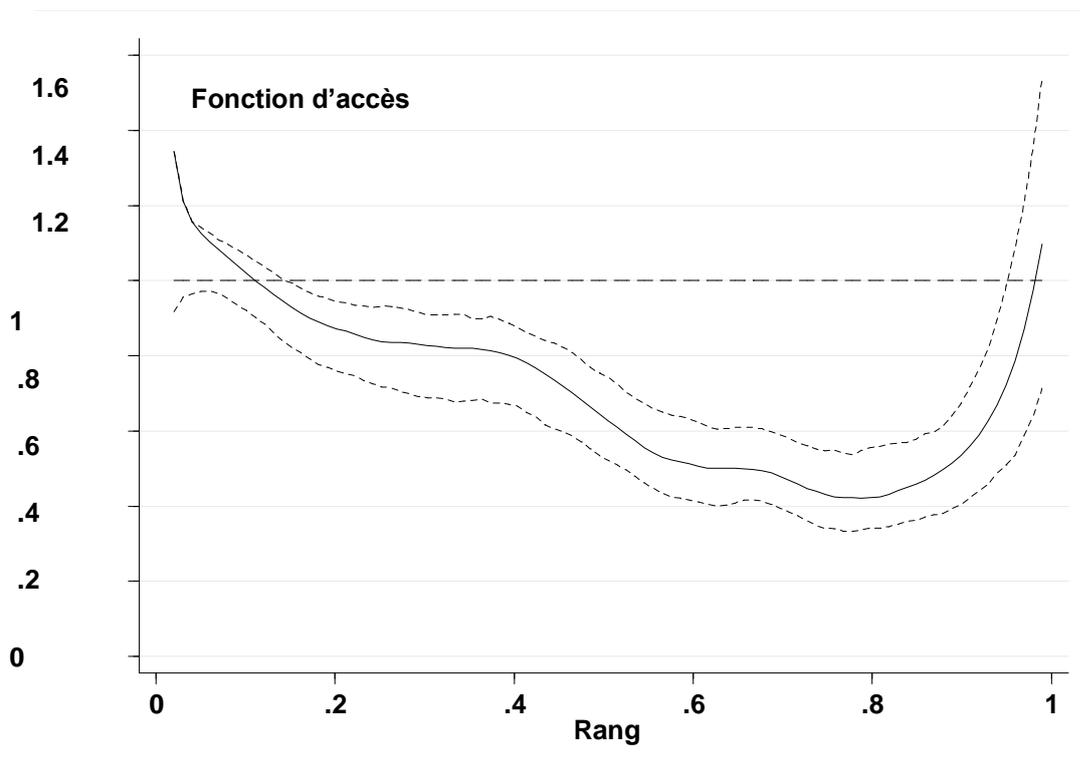
	Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios interdéciles		
			D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Hommes	2754	88%	250	380	625	1,52	2,5	1,64
Femmes	362	12%	250	320	550	1,28	2,2	1,72
Total	3116	100%	250	375	625	1,5	2,5	1,67

Source : Enquête emploi, 2011

Au niveau du secteur privé, aucune modification n'est notable par rapport à l'ensemble du secteur. Les femmes sont moins rémunérées que les hommes, et plus nous avançons dans les échelons, plus l'écart avec le salaire moyen se creuse en défaveur des femmes du secteur. La dispersion des salaires de cette tranche d'âge est assez élevée avec un écart-type égale à 245,15.

Au niveau des ratios interdéciles, nous remarquons que le D9/D5 des femmes est plus élevé que la moyenne, contre un D5/D1 nettement plus bas que le reste des ratios. Ainsi l'inégalité est assez notable au niveau les plus bas de la distribution des salaires des femmes, mais celles qui ont atteint les postes les mieux payés sont favorisées financièrement.

Figure 40 : La Fonction d'accès du Secteur Privé, la tranche d'âge [40,55]



Source : Enquête emploi, 2011

Le profil de la fonction d'accès est marqué par une décroissance tout au long de la courbe avec une convexité qui débute vers le rang .8 pour évoluer dans un rythme assez rapide de croissance.

Ainsi au fur et à mesure que nous approchons les postes de direction, la présence des femmes se réduit, l'ancienneté ne joue de rôle significatif dans ce secteur que, au niveau des derniers centiles avec un rebond remarquable et un accès soutenu aux postes de direction.

III.5.3 LES DIPLOMES DU PUBLIC AGES ENTRE [40, 55]

Tableau 38 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés diplômés du Secteur public

		Effectifs	Pourcentage	Rémunération			Ratios interdéciles		
				Mensuelle			D5/D1	D9/D1	D9/D5
				D1	D5	D9			
Etudes Supérieurs	Hommes	995	69%	543	800	1180	1,47	2,17	1,48
	Femmes	440	31%	600	790	1000	1,32	1,67	1,27
	Total	1435	100%	563	800	1100	1,42	1,95	1,38
Etudes Secondaires et Primaires	Hommes	2000	79%	320	512,5	800	1,60	2,50	1,56
	Femmes	534	21%	363	602	827,5	1,66	2,28	1,37
	Total	2534	100%	330	526	792,5	1,59	2,40	1,51

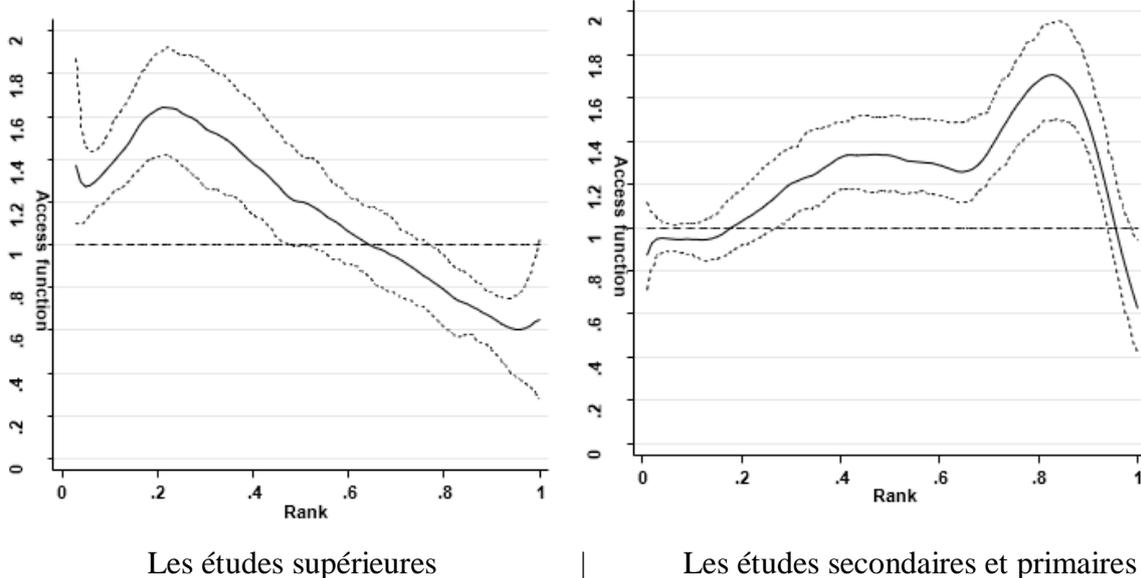
Source : Enquête emploi, 2011

Les femmes du secteur public âgées entre 40 et 55 ans et qui ont suivi des études supérieures sont mieux payées que celles qui se sont limitées aux études secondaires. Ces dernières sont à leur tour mieux payées que leurs homologues hommes. Quant à l'inégalité salariale, elle est plus prononcée chez les femmes issues de l'enseignement secondaires et primaires avec un écart-type élevé pour le niveau supérieur (358,72) et assez moyen pour les niveaux secondaires et primaires (199,5).

Avec des diplômes de deuxième et troisième cycle, les femmes ont plus de chance d'être embauchées dans le secteur public et de bénéficier, ainsi, d'un salaire plus élevé en Tunisie. En revanche, c'est toujours les salariés hommes qui occupent la majorité des postes les plus hauts classés. Contrairement aux diplômés du premier cycle dont la courbe accuse une remontée lente mais croissante jusqu'aux environs du rang .8 pour basculer en dessous du niveau 1. Les femmes sont en effet présentes et occupent des postes bien placés.

Les femmes du premier décile des études supérieures sont payées en moyenne 545 DT face à 526 DT pour le salaire médian des celles issues des études secondaires. Ces dernières, qui occupent des postes hautement placés perçoivent le même salaire médian que les diplômées du supérieurs.

Figure 41 et 42 : Les Fonctions d'accès du Secteur Public, les diplômés de la tranche d'âge [40, 55]

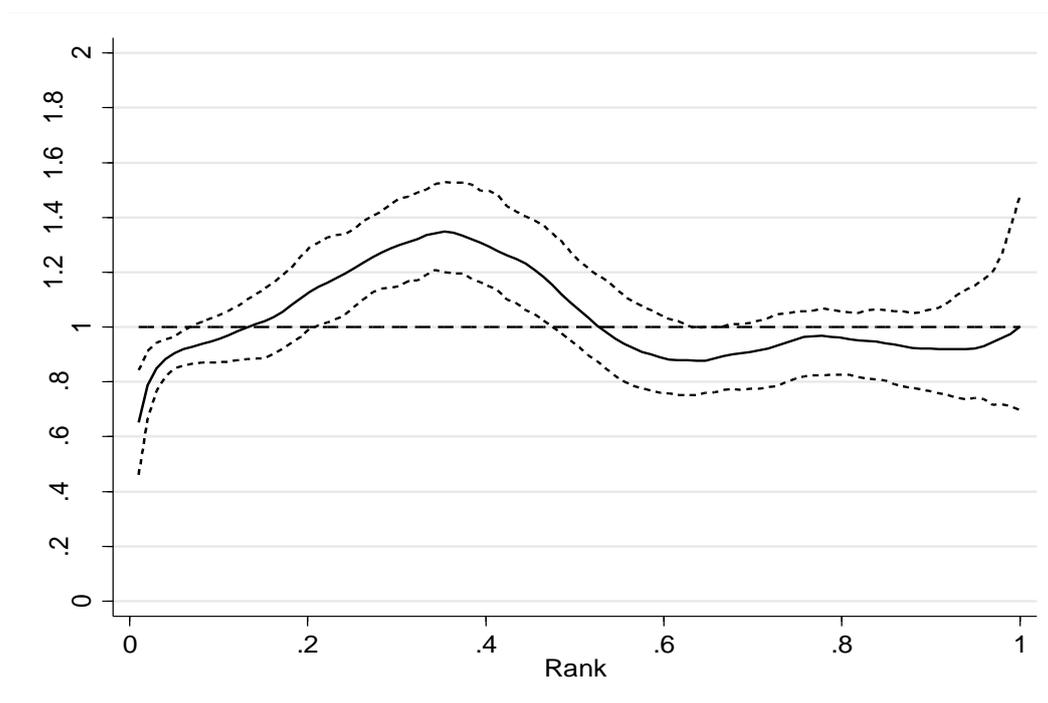


Source : Enquête emploi, 2011

Pour mieux cerner l'effet de la variable éducation, nous avons appliqué notre fonction d'accès sur un échantillon particulier, il s'agit des diplômés des études supérieures et dont l'âge est compris entre 25 et 40 ans.

Le profil de la fonction est bien particulier. Après une courbe d'allure concave dépassant le niveau 1, la courbe reste plate à partir du rang .5 à des niveaux proche de 1, exprimant, ainsi, une certaine égalité dans l'accès aux postes de décision entre les salariés de la fonction publique.

Figure 43 : La Fonction d'accès du Secteur Public, les diplômés de la tranche d'âge [25, 40]



Source : Enquête emploi, 2011

Nous allons le vérifier pour le secteur privé en tenant compte de la restriction d'âge.

III.5.4 LES DIPLOMES DU SECTEUR PRIVE AGES ENTRE [40,55]

Tableau 39 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés diplômés du Secteur privé

		Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios interdéciles		
				D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Etudes Supérieurs	Hommes	164	84%	350	500	1500	1,43	4,29	3
	Femmes	31	16%	375	500	1025	1,33	2,73	2,05
	Total	195	100%	350	680	1500	1,94	4,29	2,21
Etudes Secondaires et Primaires	Hommes	2242	82%	250	380	625	1,52	2,50	1,64
	Femmes	290	12%	250	313	502,5	1,25	2,01	1,61
	Total	2532	100%	250	375	625	1,50	2,50	1,67

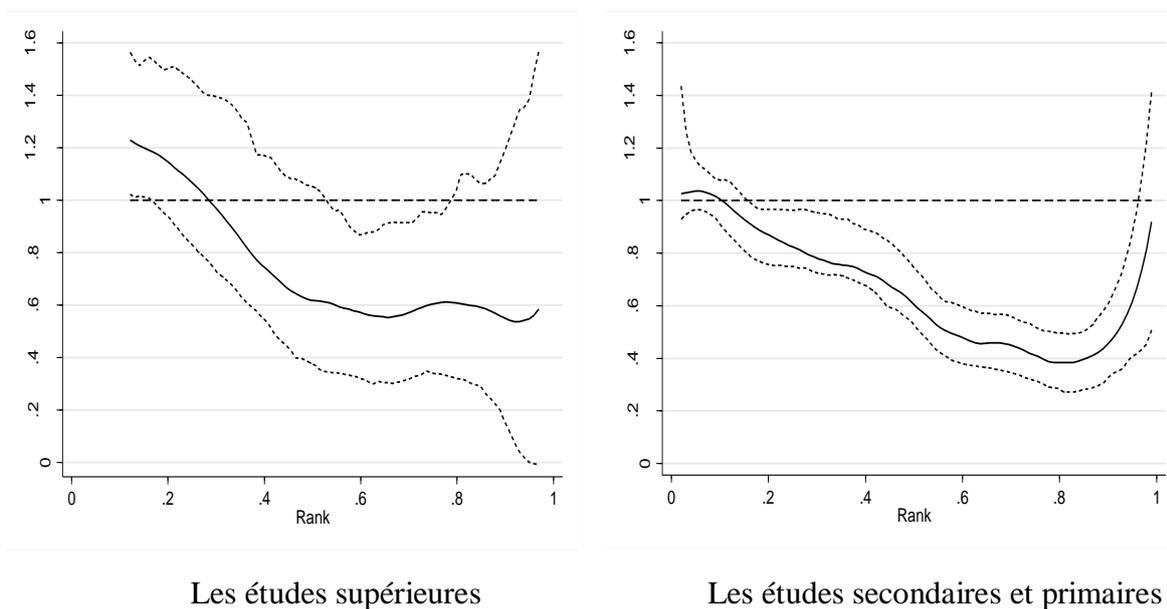
Source : Enquête emploi, 2011

Les femmes âgées de [40, 55] du secteur privé sont mieux rémunérées lorsqu'elles suivent des études plus avancées mais elles restent en-dessous de la rémunération des salariés hommes. Mais le plus notable, est la grande disparité dans la distribution des salaires chez les hommes issus des études supérieures. En effet les mieux payés, sont 4,29 mieux rémunérés que les salariées du bas de la distribution, d'ailleurs l'écart-type révèle une dispersion très élevée des salaires avec un seuil de 559,53 pour le niveau supérieur.

Quant aux profils des fonctions d'accès, elles accusent toutes les deux une remarquable décroissance. Celle des diplômés du secondaire est plus creuse mais rebondit au niveau des deux derniers rangs. La fonction des diplômés supérieurs reconnaît une courbe plate aux alentours du niveau .6 jusqu'aux derniers rangs.

Au niveau du secteur privé, les études permettent aux salariés de prétendre à des salaires plus élevés mais elles ne permettent pas aux femmes de concourir aux postes du top management quelques soient leurs niveaux d'étude.

Figure 44 et 45 : Les Fonctions d'accès du Secteur Privé, les diplômés de la tranche d'âge [40, 55]



Source : Enquête emploi, 2011

Les femmes sont donc plus avantagées dans le public contrairement au secteur privé où l'avantage salarial revient aux hommes.

Au niveau du secteur public, la distribution des salaires des femmes est plus resserrée à droite que celle des hommes. Contrairement au secteur privé où la distribution des salaires des femmes s'étend d'avantage sur la gauche, avec une proportion plus importante des femmes dans les plus bas salaires.

La distribution des salaires et les fonctions d'accès nous permettent de confirmer l'existence du plafond de verre sur le marché de l'emploi en Tunisie. Ce plafond cantonne les femmes, même de niveau d'éducation élevé, à des postes plutôt d'exécution du moment où nous nous approchons de la direction et de la prise de décision. Par le biais de l'âge, nous avons voulu étudier l'effet de l'ancienneté sur le déroulement de carrière des salariés dans les secteurs public et privé.

IV ANALYSE COMPARATIVE AVEC LES SALAIRES DE 2015

La Tunisie ayant connu des changements profonds ces dernières années, il est d'autant plus important de reconduire les analyses précédentes sur des données récentes. Nous utiliserons ici la dernière enquête emploi disponible, à savoir 2015. Pour ne pas alourdir le chapitre, après une brève présentation des données, nous tracerons les fonctions d'accès uniquement pour les sous-groupes des diplômés dans le public et le privé. Les fonctions d'accès pour l'ensemble des salariés figurent en annexe de ce chapitre.

IV.1 PRESENTATION DES DONNEES DE 2015

L'échantillon se compose de 23 902 hommes (66%) et 12 203 femmes (34%). La structure de ces deux sous échantillons selon les caractéristiques indiquées est différente comme synthétisée dans ce qui suit (les tableaux détaillés sont fournis en annexe) :

Age, localisation, éducation

Le traitement des données disponibles montre que :

- Les salariées femmes sont plus présentes en milieu urbain que les salariés hommes (83% contre 73%)
- Sur le plan régional, les salariées femmes sont relativement plus nombreuses que leurs collègues hommes dans les régions littorales (District de Tunis, Nord Est et Centre Est) avec respectivement une fréquence de 70% contre 41%.
- Il y'a plus de femmes célibataires que d'hommes célibataires avec une fréquence de 34% contre 26%. En revanche, les hommes mariés sont numériquement plus importants que les femmes mariées (74% contre 61%).
- Concernant l'âge, les salariés femmes sont plus jeunes que leurs homologues hommes. L'âge médian chez les femmes est, en effet, de 35 ans contre 40 ans pour les hommes.
- Les salariées femmes sont plus instruites que les salariés hommes. En effet, 37% des femmes ont fait des études supérieures contre 23% pour les hommes.
- Les salariés femmes titulaires de diplômes présentent un taux de 51% contre seulement 33% pour les hommes qui ont entamé des études sans pour autant en arriver à bout.

Caractéristiques professionnelles

Concernant ces caractéristiques, nous notons :

- Les hommes sont légèrement plus présents dans le secteur public avec une proportion de 47% contre 44% chez les femmes.
- Les femmes sont plus présentes que les hommes dans le secteur des services non marchands (46 contre 40%) et dans les industries manufacturières (39 contre 23%).
- Enfin, les femmes occupent des postes plus élevés que leurs collègues hommes. Les femmes représentent 30% des cadres. Cette proportion n'est que de 20% chez les hommes.

En résumé, par rapport aux données de 2011, nous constatons qu'en 2015, il y a plus de femmes salariés, qui sont plutôt originaires des régions littorales.

La situation matrimoniale des salariés est pratiquement la même. Quant à l'âge, les salariés de 2015 sont plus jeunes d'une année et demi en moyenne que ceux de 2011.

Les niveaux d'étude sont semblables avec une baisse des diplômées femmes en 2015.

Quant aux caractéristiques professionnelles, contrairement à 2011, les hommes sont majoritaires dans la fonction publique en 2015, mais sans aucun effet sur la répartition des salariés selon le secteur.

Il est à noter, qu'en 2011, il y avait plus de femmes qui occupaient des postes de cadres moyens et supérieurs, idem pour les salariés hommes, mais la baisse est d'autant plus remarquable chez les femmes (46% en 2011 contre 30% en 2015).

IV.2 COMPARAISON DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE

La répartition des salariés selon le sexe dans les deux secteurs de travail est, pratiquement, la même qu'en 2011, avec environ 65% des hommes et 35% des femmes. En revanche, la moyenne d'âge est plus élevée dans le secteur public avec 43 ans pour les hommes et 41 ans pour les femmes et respectivement 38 ans et 33 ans dans le secteur privé.

Les salariés du secteur public sont majoritairement mariés avec un taux de 80% des hommes du secteur face à une moyenne de célibat de 17%, contrairement au secteur privé où le taux de célibat atteint les 48% pour les femmes et 33% pour les hommes. Quant aux mariés, c'est plutôt les hommes qui y sont recrutés avec 67% face à 49% des femmes.

S'agissant du niveau d'étude, les salariés du public sont plus instruits grâce à un taux élevé de femmes qui ont suivi des études supérieures (63% des salariés femmes du public contre 35% du total des hommes du secteur). Presque la moitié des salariés du secteur privé se sont limités aux études secondaires.

Les salariés de la fonction publique sont majoritairement sous CDI, contrairement aux salariés du privé où le quart des femmes sont embauchées avec un contrat CDD.

La présence de femmes cadres dans le secteur public (59% contre 36 des hommes) est appuyée par un salaire moyen plus élevé que les salariés hommes, atteignant les 806 DT (776 pour les hommes). Les salariés du privé sont moins payés, notamment les femmes avec 447 DT face à 554 pour les hommes. La distribution salariale est, d'ailleurs, plus dispersée dans le secteur public avec un écart-type égal à 357.

IV.3 L'ANALYSE COMPARATIVE

IV.3.1 LE SECTEUR PUBLIC

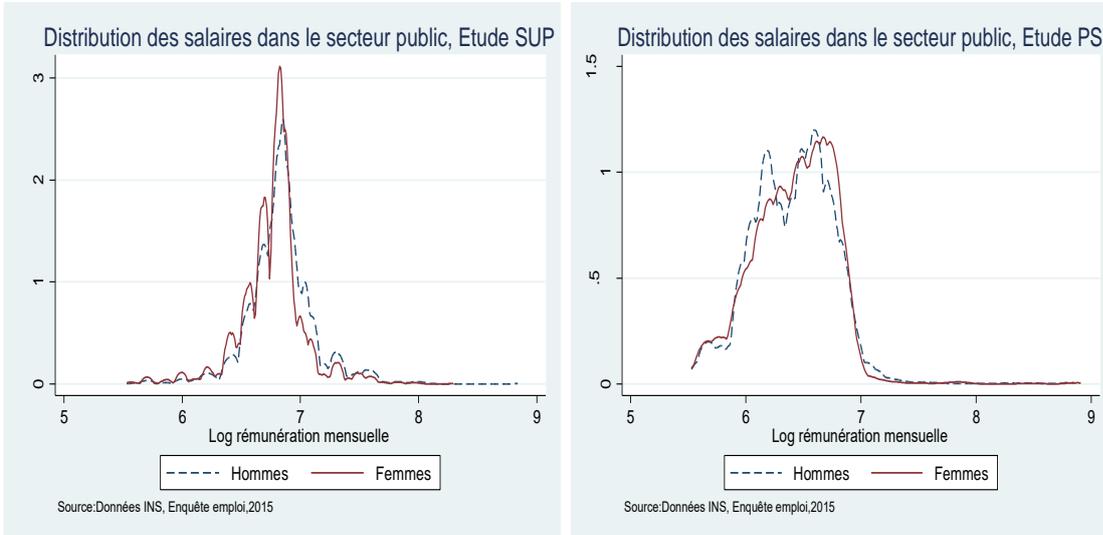
Tableau 40 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés diplômés du Secteur public

		Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios interdéciles		
				D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Etudes Supérieures	Hommes	3868	53%	700	927	1200	1,32	1,71	1,29
	Femmes	3362	47%	650	900	1100	1,38	1,69	1,22
	Total	7230	100%	695	900	1200	1,29	1,73	1,33
Etudes Secondaires et Primaires	Hommes	6973	79%	400	600	900	1,50	2,25	1,50
	Femmes	1868	21%	400	640	900	1,60	2,25	1,41
	Total	8841	100%	400	600	900	1,50	2,25	1,50

Au niveau du secteur public, les hommes sont majoritaires quelques soit le niveau d'étude. Au niveau supérieur, la différence est minimale par rapport au niveau secondaire et primaire.

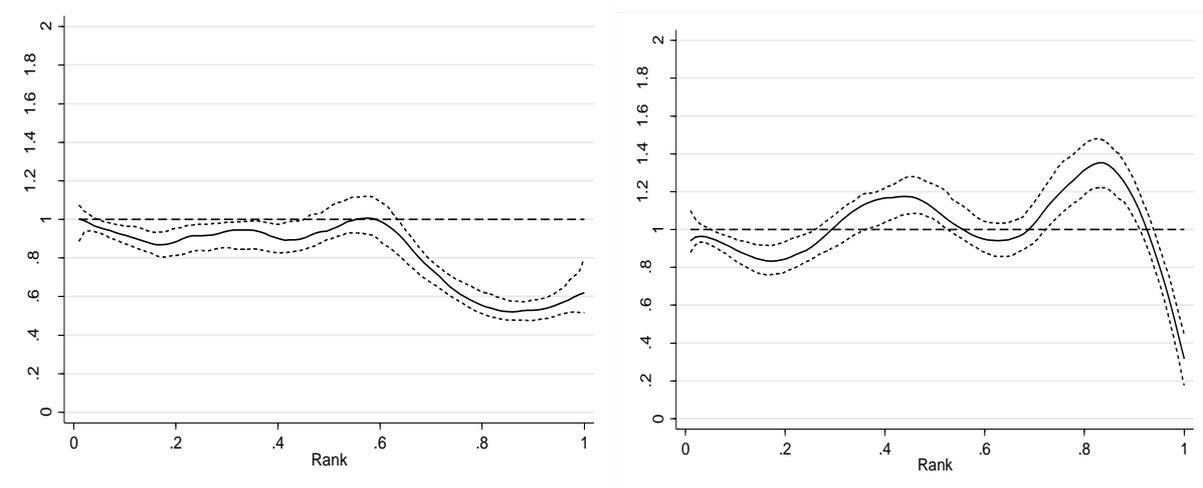
Au niveau salarial, les diplômés se rapprochent en termes de rémunération, mais nous remarquons une disparité dans la distribution des salaires, pour les hommes et les femmes, ayant suivis des études secondaires et primaires (tableau 40) avec un écart-type de 342 (contre 294 pour l'enseignement supérieur).

Figures 46 et 47 : Distribution des salaires dans le secteur public



Quant aux fonctions d'accès, le profil de la fonction d'accès est marqué par une courbe assez plate à des niveaux proche de 1 jusqu'au rang .5 exprimant, ainsi, l'égalité d'accès aux fonctions des bas et moyen échelons. La courbe prend au-delà une forme convexe décroissante de [5,8] et un aplatissement à partir de rang .8 toute en restant bien au-dessous du seuil d'égalité.

Figures 48 et 49 : Les fonctions dans le secteur public



Les études supérieures

Les études primaires et secondaires

Source : Enquête emploi, 2015

Les salariés issus d'étude secondaire et primaire sont légèrement mieux placés avec une convexité au niveau [1,3] aux alentours négatifs de 1, une concavité en-dessous de [3, 9.2] témoignant d'un secteur favorable à l'embauche des femmes, mais au-delà, au niveau des postes du top-management, la courbe décroît.

Ainsi l'avantage dans le public est pour les femmes les moins diplômées tandis qu'elles sont moins nombreuses dans les premiers centiles s'agissant des études supérieures.

IV.3.2 LES DIPLOMES DU SECTEUR PRIVE

Tableau 41 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés diplômés du Secteur privé

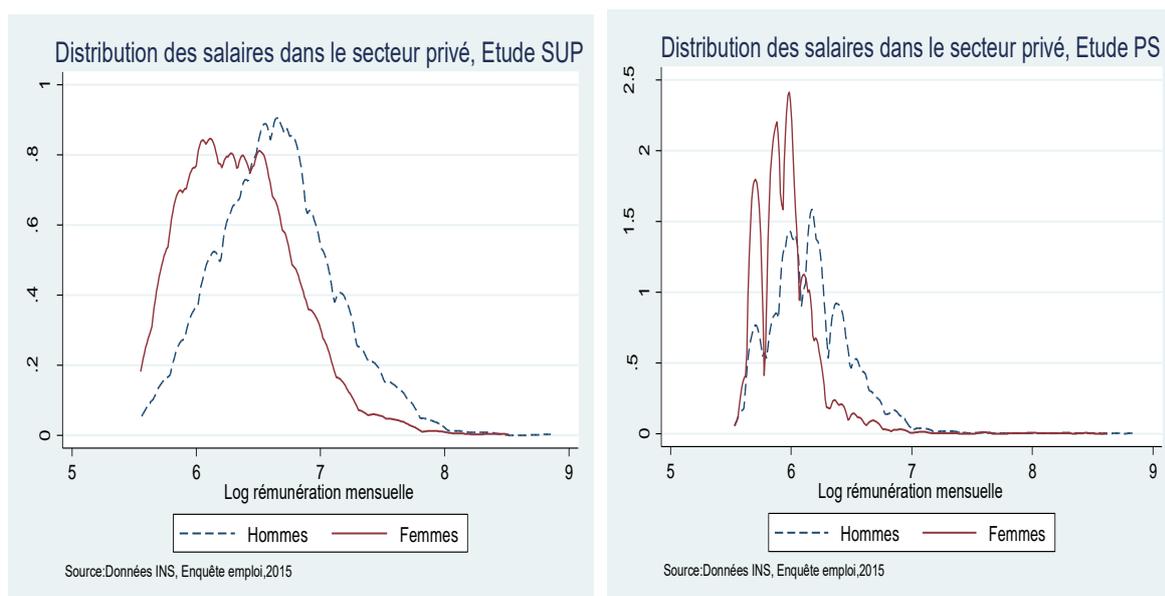
		Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios interdéciles		
				D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Etudes Supérieurs	Hommes	1656	58%	400	750	1500	1,88	3,75	2
	Femmes	1185	42%	350	550	1000	1,57	2,86	1,82
	Total	2841	100%	360	680	1220	1,89	3,39	1,79
Etudes Secondaires et Primaires	Hommes	10625	67%	300	450	700	1,50	2,33	1,56
	Femmes	5344	33%	300	380	500	1,27	1,67	1,32
	Total	15969	100%	300	400	700	1,33	2,33	1,75

Source : Enquête emploi, 2015

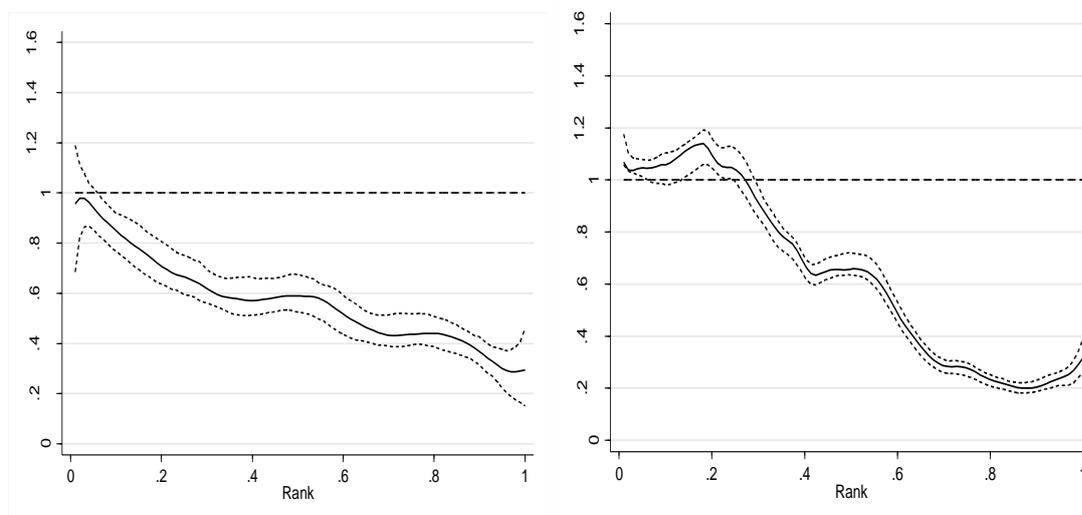
Dans le secteur privé, les salariés sont majoritairement issus d'études secondaires et primaires mais les hommes sont nettement mieux payés que les femmes salariées quel que soit le niveau d'étude.

Les ratios interdéciles indiquent la présence d'une forte inégalité entre le haut et le bas de la distribution de salaire. La distribution de salaire connaît une grande dispersion, notamment au niveau des salariés ayant suivis des études supérieures avec un écart type de 454,58 (262,24 pour les niveaux secondaire et primaire).

Figures 50 et 51 : Distribution des salaires dans le secteur privé



Figures 52 et 53 : Fonction d'accès dans le secteur privé



Les études supérieures

Les études primaires et secondaires

Source : Enquête emploi, 2015

Le profil des fonctions d'accès est fortement décroissant, les femmes issues d'études secondaires et primaires, étant les moins diplômées, sont légèrement favorites dans les postes du bas de l'échelle, mais dans les deux cas, les femmes salariées sont bien loin d'occuper un poste de prise de décision.

IV.4 L'EFFET DE L'AGE

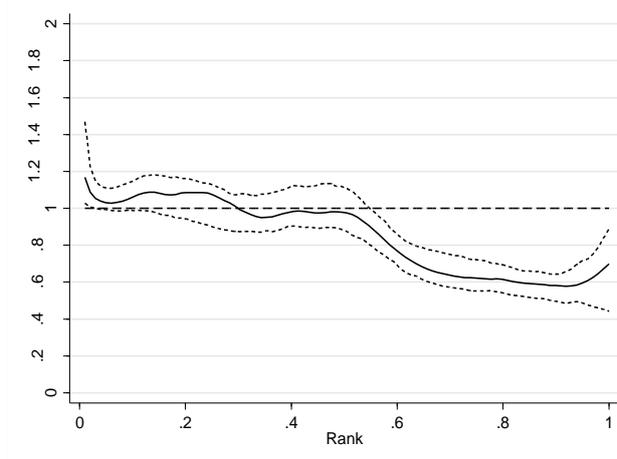
IV.4.1 LES DIPLOMES DU PUBLIC AGES ENTRE [40,55]

Tableau 42 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés diplômés du Secteur public

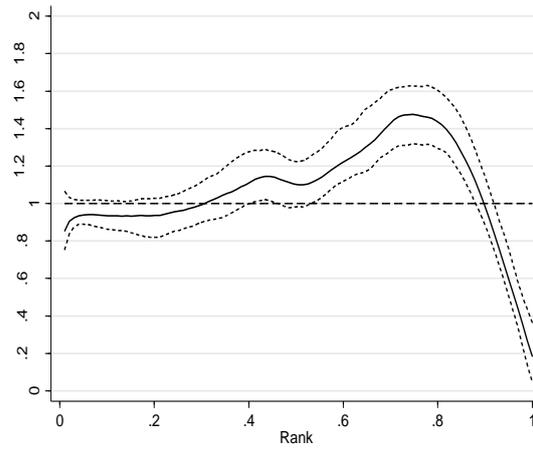
		Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios interdéciles		
				D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Etudes Supérieures	Hommes	1892	59%	760	950	1200	1,25	1,58	1,26
	Femmes	1308	41%	730	900	1198	1,23	1,64	1,33
	Total	3200	100%	750	950	1200	1,27	1,60	1,26
Etudes Secondaires et Primaires	Hommes	3663	79%	400	650	950	1,63	2,38	1,46
	Femmes	1070	21%	400	700	900	1,75	2,25	1,29
	Total	4733	100%	400	650	950	1,63	2,38	1,46

Source : Enquête emploi, 2015

Figures 54 et 55 : Les fonctions d'accès dans la fonction publique



Les études supérieures



Les études primaires et secondaires

Source : Enquête emploi, 2015

Le critère âge n'a pas d'effet direct sur la répartition, ni la distribution ou encore l'inégalité salariale notifié dans les sections précédentes s'agissant de données de l'année 2015. Nous retrouvons presque les mêmes caractéristiques que les diplômés tout âge confondus.

L'écart-type pour cette tranche d'âge reste dans la moyenne de l'écart-type de tout le secteur avec une légère supériorité pour les salariés ayant suivis des études secondaires et primaires (307,62).

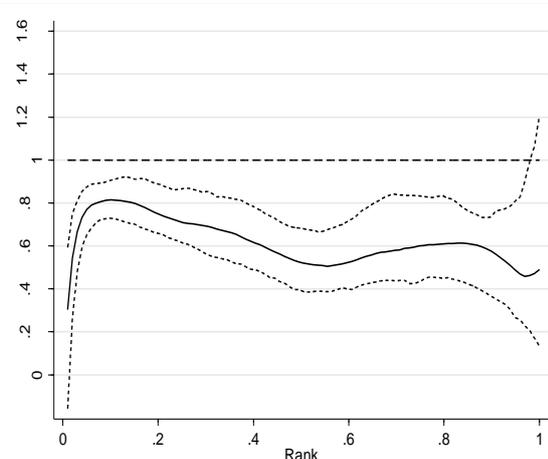
IV.4.2 LES DIPLOMES DU PRIVE AGES ENTRE [40,55]

Tableau 43 : Les Effectifs et rémunérations mensuelles des salariés diplômés du Secteur privé

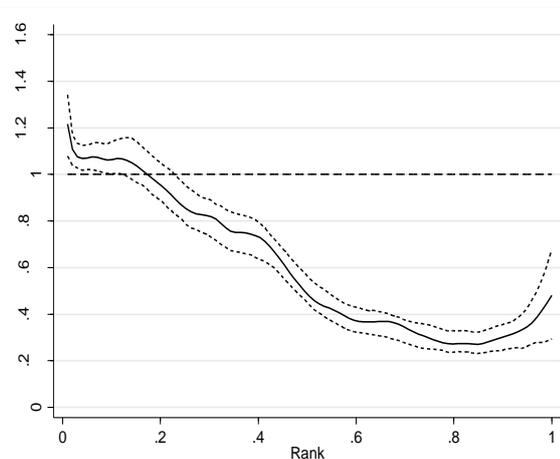
		Effectifs	Pourcentage	Rémunération Mensuelle			Ratios interdéciles		
				D1	D5	D9	D5/D1	D9/D1	D9/D5
Etudes Supérieures	Hommes	351	73%	500	900	1700	1,80	3,40	1,89
	Femmes	131	27%	360	700	1300	1,94	3,61	1,86
	Total	482	100%	500	900	1600	1,80	3,20	1,78
Etudes Secondaires et Primaires	Hommes	3908	76%	350	500	800	1,43	2,29	1,60
	Femmes	1210	24%	300	400	600	1,33	2	1,50
	Total	5118	100%	320	450	750	1,41	2,34	1,67

Source : Enquête emploi, 2015

Figures 56 et 57 : Fonctions d'accès dans le secteur privé



Les études supérieures



Les études primaires et secondaires

Source : Enquête emploi, 2015

La distribution salariale des salariés du niveau supérieur est assez importante par rapport au reste des sous-échantillons avec un écart-type de 478,42.

Cependant, ce qui est remarquable, c'est que les courbes des fonctions d'accès sont légèrement plus aplaties et proche du seuil 1 (schéma 32 et 33). Cela confirme, tout de même, les difficultés rencontrées par les femmes salariées pour accéder aux postes de responsabilités.

CONCLUSION

En Tunisie, les femmes représentent 62% des étudiants de l'enseignement supérieur¹⁰² alors que le taux moyen d'activité des femmes reste en deçà des 26%, contrairement à celui des hommes qui dépasse les 70% (Triki, 2013). Cette tendance paradoxale aurait pour cause l'existence d'une forme de forte discrimination sur le marché du travail contre les femmes¹⁰³. Or, elles sont plus concentrées dans des domaines qui n'offrent pas des perspectives de carrières avancées et qui offrent plutôt une stabilité et une possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle (Mahfoudh, 2014). Elles sont sous-représentées dans les domaines de l'ingénierie (30%), de la technologie (34%) et de l'architecture et du bâtiment (37%). Cette faible représentation reflète une discrimination à l'embauche envers les femmes et un favoritisme envers les hommes. Une réalité que nous avons voulu retranscrire à travers notre travail empirique.

Les données sur l'avancement de carrière des femmes managers ou cadres sont quasi absentes. De surcroît, les recherches scientifiques à l'échelle internationale - qui ont analysé la situation des femmes cadres en Afrique et dans les pays arabes - ne sont pas abondantes (Ben Hassine, 2007). En dépit de l'existence d'un cadre juridique favorable à l'emploi des femmes tunisiennes et à l'égalité des chances dans leur carrière, elles sont sujettes à une forme de discrimination horizontale et verticale (Triki, 2013).

Les femmes ont, certes, investi le monde du travail en grand nombre, mais pour occuper la plupart du temps des emplois peu rémunérés ou considérés comme « féminins » (ségrégation horizontale). Quand elles occupent des postes jugés « masculins », elles parviennent alors difficilement à accéder aux sphères du pouvoir (ségrégation verticale).

La ségrégation verticale empêche les femmes en Tunisie d'accéder aux postes de direction et les a cantonné aux postes d'exécution limitées et se soumettre des lors au plafond de verre. Sauf que le déroulement de carrière des salariés dépend notamment du secteur.

¹⁰² Banque Mondiale, 2013 (Données de 2011)

¹⁰³ Profil Genre de la Tunisie, 2014.

Selon un rapport du Bureau International du Travail (BIT) publié en 2015, la proportion des femmes, parmi les managers en 2012, dans le secteur public et privé est de 14% avec 9% des entreprises avec des femmes au top management.

L'exploration de nos données nous a permis de détecter des différences quant à l'accès des femmes aux postes d'encadrement dans les secteurs public et privé. Et par le biais des fonctions d'accès, nous avons étudiés, dans un cadre descriptif, l'inégal accès aux postes convoités entre les salariés hommes et femmes des deux secteurs. La distribution des salaires en 2011 et les fonctions d'accès nous ont permis de confirmer l'existence du plafond de verre sur le marché de l'emploi en Tunisie. Ce plafond limite les salariés, même de niveau d'éducation élevé, à des postes plutôt d'exécuteurs au service de la direction et de la prise de décision.

Une analyse comparative entre les données de 2011, année de la révolution et de 2015, nous a permis de tirer certaines conclusions - de déduire la situation des femmes dans une atmosphère de transition, supposée être en sa faveur - et de vérifier l'existence du plafond de verre en Tunisie sur un fondement empirique. Le tableau 44 (ci-dessous) englobe certaines informations des deux années.

Tableau 44 : Tableau comparatif entre 2011 et 2015

	2011		2015	
	Diplômés SUP	Diplômés PS	Diplômés SUP	Diplômés PS
Ecart moyen des salaires H/F dans le public	32.15	-36.94	71.07	-19.6
Ecart moyen des salaires H/F dans le privé	140.35	55.58	225.6	102.4
Forme générale de la fonction d'accès	Croissante et supérieure à 1 jusqu'au rang .5, proche de 1 jusqu'au rang .7, fortement décroissante et égale à 0.45 au rang .95	Elle se situe au-dessus de 1 avec une croissance marquée à partir du rang .7 jusqu'au dernier rang.	assez plate à des niveaux proche de 1 jusqu'au rang 5. convexe décroissante de [5,8] et un aplatissement à partir rang 8 toute en restant bien au-dessous de 1	une convexité au niveau [1,3] aux alentours négatifs de 1, une concavité en-dessous de [3, 9.2] mais au-delà la courbe décroît.

Pour conclure, notre étude a permis de mettre en évidence de grandes différences entre le public et le privé dans le positionnement relatif aux femmes et aux hommes dans la hiérarchie des salaires. Dans la fonction publique les procédures de recrutement et de promotion dans la fonction publique permettraient aux femmes travaillant dans ce secteur d'avoir un avantage relatif par rapport aux hommes sur la quasi-totalité de la distribution des salaires, un avantage qui se heurte aux barrières du plafond de verre.

Contrairement au secteur privé dont le profil des fonctions d'accès est fortement décroissant, confirmant les constats théoriques stipulant que les femmes salariées de ce secteur, étant moins diplômées, sont légèrement favorites dans les postes du bas de l'échelle, mais sont bien loin d'occuper un poste de prise de décision. Ces résultats sont observés en 2011 et en 2015.

Conclusion Générale

Depuis la promulgation du code du statut personnel, le pouvoir politique en place n'a cessé de dresser un tableau positif de la situation des femmes tunisiennes, protégées par le législateur, le politicien et l'économiste. Les femmes assument pleinement leur émancipation et sont fières de participer, aux côtés des hommes à la construction du pays.

La Tunisie était jadis considérée avoir réussi son développement économique et social. Toutefois, malgré cette performance, la révolution a révélé l'existence d'importants défis économiques et sociaux. Face à ces défis, notamment en matière de gouvernance, d'employabilité et des défis économiques structurels, il fallait également répondre aux nouveaux besoins des femmes actives dans le cadre d'une législation en faveur de l'égalité. «Cela émane aussi de la foi de la Tunisie que le travail, le labeur, la production, la productivité sont la planche de salut, la meilleur garantie de la dignité de l'individu et un catalyseur propice à l'épanouissement de la famille et de la société. Cela atteste enfin de la détermination de l'Ere Nouvelle à faire de la femme un citoyen à part entière, convenablement intégré dans son environnement familial et socioéconomique, jouissant de tous ses droits et assumant pleinement ses responsabilités, à l'instar de l'homme ». (Credif, 2013, p 57)

Les recherches sur la participation des femmes à la vie publique et au processus de prise de décision en Tunisie sont peu abondantes. Participer à la vie publique ne se limite pas à quantifier les effectifs féminins dans les lieux de pouvoir, il s'agit plutôt de comprendre comment les femmes sont amenées à prendre leur place dans la sphère décisionnelle.

Afin de rééquilibrer les relations hommes-femmes au sein des organisations, le recours à l'approche genre et aux théories des organisations sont incontournable et permettent dès lors d'incorporer les spécificités féminines dans la compréhension des rapports sociaux. Entretenir un tel sujet peut laisser croire que les femmes doivent justifier leur place au marché du travail, mais il s'agirait plutôt de soulever la question d'égalité des chances et de prévenir la discrimination entre les sexes et la disparité salariale.

Bien que la discrimination à l'égard des travailleurs, fondée sur le sexe, soit devenue illégale en Tunisie, elle persiste notamment dans l'accès aux postes d'encadrement dans le secteur public et les postes de prise de décision dans le secteur privé.

D'autant plus que les gouvernements sont incapables de s'attaquer aux causes structurelles de l'inégalité des salaires, notamment avec la réticence, voire la dissimulation, quant à la publication des données montrant les différences de traitements entre sexes au niveau de salaires et primes. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est un dilemme insurmontable dans toutes les sociétés du monde et ne semble pas disparaître.

En effet, deux personnes présentant les mêmes caractéristiques productives individuelles et travaillant dans des contextes économiques similaires devraient en principe fournir le même niveau de productivité et devraient recevoir le même salaire, indépendamment d'autres caractéristiques comme le sexe ou l'origine. Mais le soubassement théorique relève l'existence d'une discrimination à l'encontre des femmes salariées limitant ainsi leur accès aux postes de décision tout en aggravant la disparité salariale entre les deux sexes.

Ainsi, malgré que le niveau de qualification des femmes ait augmenté relativement à celui des hommes, la discrimination à l'embauche explique majoritairement les inégalités salariales.

Nous avons appliqué la méthodologie de Blinder- Oaxaca (1974) séparément sur les données des salariés du secteur public puis sur ceux du secteur privé pour l'année 2011. C'est ainsi que dans le secteur public, nous obtenons des résultats différents. Nous aboutissons, en effet, à un écart de gain moyen de l'ordre de 10% en faveur des femmes. Cet écart est, en outre, entièrement expliqué par les caractéristiques productives de ces dernières. En revanche, les résultats sont assez courants dans le secteur privé avec un écart de gains moyen d'environ 13% en faveur des hommes. Toutefois, cet écart est pour 85% non expliqué, donc dû à des pratiques discriminatoires.

Etant l'année de la révolution en Tunisie, les données de l'année 2011 et notamment celles portant sur les salaires risquent d'être biaisées. Afin de vérifier nos résultats, nous avons appliqué les mêmes programmes sur les données de l'enquête nationale 2015.

Les résultats issus de notre étude comparative appuient les résultats de l'année 2011 en termes de discrimination salariale dans les deux secteurs d'études.

Force est de constater qu'en 2015, les hommes salariés sont mieux payés que les femmes au niveau des secteurs public et privé avec une sous-représentation des femmes dans les postes les mieux rémunérés et donc aux postes d'encadrement.

Cette raréfaction au sommet des établissements en Tunisie s'est traduite par le phénomène du plafond de verre. Ce phénomène est défini par les barrières invisibles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes de direction et les hautes sphères de décision.

En dépit d'une législation en faveur de la parité, des obstacles subsistent toujours. En Tunisie, la répartition des tâches domestiques est toujours déséquilibrée en faveur des hommes et les stéréotypes de genre sont très présents entravant, ainsi, les carrières professionnelles des femmes.

Nous avons appliqué une méthode - d'estimation des inégalités de positionnement dans la distribution des rémunérations - développée par Gobillon et al (2015). La mesure des inégalités passe par l'estimation d'une « fonction d'accès », définie comme le rapport des probabilités pour une femme et pour un homme d'occuper un poste de rang donné dans la hiérarchie des salaires.

Nos estimations nous ont permis de mettre en évidence de grandes différences entre le public et le privé dans le positionnement relatif aux femmes et aux hommes dans la hiérarchie des salaires. Dans la fonction publique les procédures de recrutement et de promotion dans la fonction publique permettraient aux femmes travaillant dans ce secteur d'avoir un avantage relatif par rapport aux hommes sur la quasi-totalité de la distribution des salaires excepté les postes d'encadrement, et ce, contrairement, au secteur privé, où les femmes sont plutôt embauchées dans les postes les moins qualifiés. Ces résultats sont observés en 2011 et en 2015.

A l'issue de notre travail, nous pouvons affirmer que les principales limites de notre étude sont, essentiellement, les difficultés d'accès aux données et leur fiabilité. Avant la révolution (même après), les données d'envergure administrative et particulièrement les salaires des fonctionnaires, sont des informations ultra confidentielles. Durant la phase de transition, et malgré la promulgation de l'article 6 de la loi organique n° 2016-22 du 24 mars 2016, relative au droit d'accès à l'information, les organismes et établissements détenant les données clés de notre recherche ont été dans l'incapacité de répondre favorablement à nos requêtes répétitives durant les premiers années d'étude.

Les enquêtes que nous avons eues, après multiples essais, restent limitées de part la qualité et la fiabilité des bases de données. Afin d'être exploitable - puisque la version qui nous a été confiée représente beaucoup d'incohérence - un grand travail de nettoyage était obligatoire pour atteindre un niveau satisfaisant de robustesse.

Afin de compléter notre recherche, l'idée est de mener une enquête à partir d'entretiens individuels avec des membres de la haute fonction publique, hommes et femmes. Un volet important de l'enquête sera d'analyser le rôle des réseaux dans le déroulement de carrière. Sur le modèle de ce qui se fait actuellement dans l'analyse des réseaux où l'on reconstitue les interrelations entre les individus à partir de question du type « *Can you give a list of people from inside or outside of Nyakatoke, who you can personally rely on for help and/or that can rely on you for help in cash, kind or labour?* »*, cité dans Comola (2010), nous chercherons à tracer une cartographie des relations des cadres interviewés. La question sous-jacente est double : y a-t-il des différences dans les réseaux des hommes et des femmes? Les réseaux des hommes sont-ils plus efficaces, comme tend à le montrer un article de Forret et al. (2004) dans le cas des Etats-Unis?

* La question ayant été posée à un village composé de 119 ménages en Tanzanie

ANNEXE I

Description des échantillons

Enquête emploi 2011

1. Caractéristiques démographiques

Milieu	Femmes	Total
Urbain	3346	11484
Rural	707	3646
Total	4053	15130

Milieu	Hommes	Femmes	Total
Urbain	73%	83%	76%
Rural	27%	17%	24%
Total	100%	100%	100%

Région	Genre	
	Femmes	Total
District de Tunis	915	3011
Nord Est	656	2028
Nord Ouest	783	2960
Centre Est	918	3219
Centre Ouest	342	1432
Sud Est	331	1899
Sud Ouest	108	581
Total	4053	15130

Région	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
District de Tunis	19%	23%	20%
Nord Est	12%	16%	13%
Nord Ouest	20%	19%	20%
Centre Est	21%	23%	21%
Centre Ouest	10%	8%	9%
Sud Est	14%	8%	13%
Sud Ouest	4%	3%	4%
Total	100%	100%	100%

Etat civil	Genre	
	Femmes	Total
Célibat	1419	4230
Marié	2465	10649
Veuf	70	93
Divorcé	99	150
ND	0	8
Total	4053	15130

Etat civil	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Célibat	25%	35%	4230
Marié	74%	61%	10649
Veuf	0%	2%	93
Divorcé	0%	2%	150
ND	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

Age	Genre	
	Femmes	Total
Moins 25 ans	406	1109
Entre 25 et 30 ans	760	1946
Entre 30 et 35 ans	822	2439
Entre 35 et 40 ans	692	2425
Entre 40 et 45 ans	603	2411
Entre 45 et 50 ans	423	2059
Entre 50 et 55 ans	228	1666
Plus de 55 ans	119	1075
Total	4053	15130

Age	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Moins 25 ans	6%	10%	7%
Entre 25 et 30 ans	11%	19%	13%
Entre 30 et 35 ans	15%	20%	16%
Entre 35 et 40 ans	16%	17%	16%
Entre 40 et 45 ans	16%	15%	16%
Entre 45 et 50 ans	15%	10%	14%
Entre 50 et 55 ans	13%	6%	11%
Plus de 55 ans	9%	3%	7%
Total	100%	100%	100%

2. Caractéristiques éducationnelles

Analphab	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Sait lire et écrire	10544	3923	14467
Non	518	115	633
Nd	15	15	30
Total	11077	4053	15130

Analphab	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Sait lire et écrire	95%	97%	96%
Non	5%	3%	4%
Nd	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

Niveau Instruc	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Néant	512	116	628
Primaire	3426	655	4081
Secondaire	4598	1693	6291
Supérieur	2523	1582	4105
ND	18	7	25
Total	11077	4053	15130

Niveau Instruc	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Néant	5%	3%	4%
Primaire	31%	16%	27%
Secondaire	42%	42%	42%
Supérieur	23%	39%	27%
ND	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

Diplôme	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Sans diplôme	7460	1750	9210
Bac et moins	1380	956	2336
Maitrise	962	768	1730
3ème Cycle	285	120	405
Profess	990	459	1449
Total	11077	4053	15130

Diplôme	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Sans diplôme	67%	43%	61%
Bac et moins	12%	24%	15%
Maitrise	9%	19%	11%
3ème Cycle	3%	3%	3%
Profess	9%	11%	10%
Total	100%	100%	100%

3. Caractéristiques professionnelles

Employ	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Public	4949	2148	7097
Privé	6128	1905	8033
Total	11077	4053	15130

Employ	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Public	45%	53%	47%
Privé	55%	47%	53%
Total	100%	100%	100%

Type de contrat	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
CDD	1043	874	1917
CDI	7610	2922	10532
sans Contrat	2424	257	2681
Total	11077	4053	15130

Type de contrat	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
CDD	9%	22%	13%
CDI	69%	72%	70%
sans Contrat	22%	6%	18%
Total	100%	100%	100%

Secteur d'activité	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
I-manuf	2026	1349	3375
I- non manuf	2216	46	2262
Services march	2516	457	2973
Services non march	4280	2189	6469
ND	39	12	51
Total	11077	4053	15130

Secteur d'activité	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Industrie manuf	18%	33%	22%
Industrie manuf	20%	1%	15%
Services march	23%	11%	20%
Services non march	39%	54%	43%
ND	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

Profession	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Cadres supér	1553	778	2331
Cadres moyens	1288	1087	2375
Employés	2558	817	3375
Ouvrier	5678	1371	7049
Total	11077	4053	15130

Secteur d'activité	Genre		
	Hommes	Femmes	Total
Cadres supér	14%	19%	15%
Cadres moyens	12%	27%	16%
Employés	23%	20%	22%
ouvrier	51%	34%	47%
Total	100%	100%	100%

ANNEXE II

Description des échantillons

Enquête emploi 2015

1. Caractéristiques démographiques

Sexe	Fréquence	Pourcentage	Cumul
Hommes	23902	66,2 %	66,2
Femmes	12203	33,8 %	100
Total	36105	100 %	

Région	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
Grand Tunis	5077	2757	7834
	21,24 %	22,59 %	21,7 %
Nord Est	3461	2081	5542
	14,48 %	17,05 %	15,35 %
Nord-Ouest	2625	1298	3923
	10,98 %	10,64 %	10,87 %
Centre Est	6261	3798	10059
	26,19 %	31,12 %	27,86 %
Centre Ouest	2179	879	3058
	9,12 %	7,2 %	8,47 %
Sud Est	2686	822	3508
	11,24 %	6,74 %	9,72 %
Sud-Ouest	1613	568	2181
	6,75 %	4,65 %	6,04 %
Total	23902	12203	36105
	100 %	100 %	100 %

Matrimoniale	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
Célibataire	6178	4122	103
	25,85 %	33,78 %	28,53 %
Marié	17529	7508	25037
	73,34 %	61,53 %	69,34 %
Veuf	78	274	352
	0,33 %	2,25 %	0,97 %
Divorcé	117	299	416
	0,49 %	2,45 %	1,15 %
Total	23902	12203	36105
	100 %	100 %	100 %

Tranche d'âge	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
15-20	277	234	511
	1,16 %	1,92 %	1,42 %
20-25	1346	1102	2448
	5,63 %	9,03 %	6,78 %
25-30	2537	2018	4555
	10,61 %	16,54 %	12,62 %
30-35	3406	2208	5614
	14,25 %	18,09 %	15,55 %
35-40	3703	2231	5934
	15,49 %	18,28 %	16,44 %
40-45	3692	1747	5439
	15,45 %	14,32 %	15,06 %
45-50	3478	1358	4836
	14,55 %	11,13 %	13,39 %
50-55	3067	838	3905
	12,83 %	6,87 %	10,82 %
55-66	2396	467	2863
	10,02 %	3,83 %	7,93 %
Total	23902	12203	36105
	100 %	100 %	100 %

Urbain	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
Rural	5801	2058	7859
	24,27 %	16,86 %	21,77 %
Urbain	18101	10145	28246
	75,73 %	83,14 %	78,23 %
Total	23902	12203	36105
	100 %	100 %	100 %

2. Caractéristiques éducationnelles

Niveau d'instruction	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
Primaire	6665	2263	8928
	27,88 %	18,54 %	24,73 %
Secondaire	10933	4949	15882
	45,74 %	40,56 %	43,99 %
Supérieur	5524	4547	10071
	23,11 %	37,26 %	27,89 %
Néant et ND	780	444	1224
	3,26 %	3,64 %	3,39 %
Total	23902	12203	36105
	100 %	100 %	100 %

Diplôme	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
Inf Bac	2184	982	3166
	9,14 %	8,05 %	8,77 %
Bac	1302	806	2108
	5,45 %	6,6 %	5,84 %
Sup Bac/inf Bac+4	1463	1311	2774
	6,12 %	10,74 %	7,68 %
sup L3	3632	2946	6578
	15,2 %	24,14 %	18,22 %
ND	15321	6158	21479
	64,1 %	50,46 %	59,49 %
Total	23902	12203	36105
	100 %	100 %	100 %

3. Caractéristiques professionnelles

Csp	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
Cadre	48	3604	8404
	20,13 %	29,6 %	23,33 %
Profession intermédiaire	1979	1418	3397
	8,3 %	11,64 %	9,43 %
Employé	6785	1938	8723
	28,46 %	15,92 %	24,22 %
Ouvrier Qualifié	6628	3568	10196
	27,8 %	29,3 %	28,31 %
Ouvrier Non Qualifié	3651	1649	53
	15,31 %	13,54 %	14,71 %
Total	23843	12177	3602
	100 %	100 %	100 %

Employeur	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
Public	11118	5377	16495
	46,51 %	44,06 %	45,69 %
Privée	12784	6826	1961
	53,49 %	55,94 %	54,31 %
Total	23902	12203	36105
	100 %	100 %	100 %

Type de contrat	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
CDI	1859	9499	28089
	77,78 %	77,84 %	77,8 %
CDD	2239	1955	4194
	9,37 %	16,02 %	11,62 %
Sans Contrat	3057	743	38
	12,79 %	6,09 %	10,52 %
Non Déclaré	16	6	22
	0,07 %	0,05 %	0,06 %
Total	23902	12203	36105
	100 %	100 %	100 %

Secteur d'activité	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
IM	5507	4764	10271
	23,04 %	39,04 %	28,45 %
INM	2813	128	2941
	11,77 %	1,05 %	8,15 %
Service Marchand	5951	1696	7647
	24,9 %	13,9 %	21,18 %
Service Non-Marchand	9631	5615	15246
	40,29 %	46,01 %	42,23 %
Total	23902	12203	36105
	100 %	100 %	100 %

Annexe III

I. Régression linéaire sur l'ensemble des secteurs

I.1. Première spécification

. L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 15130
 F(7, 15122) = 1805.25
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4638
 Root MSE = .32285

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1462538	.0078072	18.73	0.000	.1309507	.1615569
nbenf0_18	-.0027325	.0021375	-1.28	0.201	-.0069223	.0014573
edu	.0585552	.00061	95.99	0.000	.0573595	.0597509
expert	.0077571	.0013143	5.90	0.000	.005181	.0103333
expert2	1.25e-07	.0000245	0.01	0.996	-.0000479	.0000481
urbain	.0408135	.0061679	6.62	0.000	.0287236	.0529033
femme	-.0608468	.0062088	-9.80	0.000	-.0730167	-.0486768
_cons	5.24951	.0151714	346.01	0.000	5.219772	5.279248

. Les femmes

Linear regression

Number of obs = 4053
 F(6, 4046) = 668.83
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5128
 Root MSE = .32775

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1437794	.0130869	10.99	0.000	.1181219	.1694369
nbenf0_18	.0024997	.0041985	0.60	0.552	-.0057317	.0107312
edu	.0621447	.0012677	49.02	0.000	.0596592	.0646302
expert	.0101025	.0026073	3.87	0.000	.0049907	.0152143
expert2	5.66e-06	.0000539	0.11	0.916	-.0001001	.0001114
urbain	.041142	.013009	3.16	0.002	.0156373	.0666468
_cons	5.089752	.0293015	173.70	0.000	5.032305	5.147199

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 11077
 F(6, 11070) = 1413.61
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4447
 Root MSE = .32036

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1511497	.0100176	15.09	0.000	.1315135	.1707859
nbenf0_18	-.0044511	.0024662	-1.80	0.071	-.0092854	.0003831
edu	.0571141	.0006994	81.66	0.000	.0557431	.0584851
expert	.0048712	.0016009	3.04	0.002	.001733	.0080093
expert2	.0000372	.0000286	1.30	0.194	-.0000189	.0000934
urbain	.0409396	.0069862	5.86	0.000	.0272454	.0546339
_cons	5.307379	.0182782	290.37	0.000	5.271551	5.343208

I.2. Deuxième spécification

.L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 15130
 F(9, 15120) = 1932.90
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5175
 Root MSE = .30626

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.129278	.0071822	18.00	0.000	.1152	.1433559
nbenf0_18	-.0047079	.0020518	-2.29	0.022	-.0087297	-.000686
edu	.0458715	.0007472	61.39	0.000	.0444069	.0473361
expert	.0020521	.0012573	1.63	0.103	-.0004123	.0045165
expert2	.0000446	.0000235	1.90	0.058	-1.49e-06	.0000907
urbain	.0326312	.0059058	5.53	0.000	.0210551	.0442073
pub	.1851914	.0072293	25.62	0.000	.1710211	.1993616
cdi	.1126595	.006861	16.42	0.000	.0992112	.1261078
femme	-.069418	.0057025	-12.17	0.000	-.0805955	-.0582404
_cons	5.342928	.0149435	357.54	0.000	5.313637	5.372219

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 4053
 F(8, 4044) = 887.07
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.6186
 Root MSE = .29009

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1020714	.0115183	8.86	0.000	.0794892	.1246535
nbenf0_18	-.0034214	.0037368	-0.92	0.360	-.0107475	.0039047
edu	.0405445	.0015156	26.75	0.000	.037573	.0435159
expert	.0001746	.002398	0.07	0.942	-.0045268	.004876
expert2	.0000587	.0000495	1.18	0.236	-.0000384	.0001558
urbain	.0249027	.011563	2.15	0.031	.0022329	.0475726
pub	.3404511	.0154313	22.06	0.000	.3101973	.3707049
cdi	.127267	.0144127	8.83	0.000	.0990102	.1555238
_cons	5.296648	.0280197	189.03	0.000	5.241714	5.351582

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 11077
 F(8, 11068) = 1359.80
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4843
 Root MSE = .30877

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1385453	.0094464	14.67	0.000	.1200286	.1570619
nbenf0_18	-.0054021	.0023964	-2.25	0.024	-.0100996	-.0007047
edu	.0470524	.0008541	55.09	0.000	.0453782	.0487265
expert	.0011748	.0015502	0.76	0.449	-.0018638	.0042134
expert2	.0000607	.0000278	2.19	0.029	6.31e-06	.0001152
urbain	.0346597	.0067659	5.12	0.000	.0213975	.047922
pub	.1370367	.0081231	16.87	0.000	.121114	.1529595
cdi	.1089864	.0077473	14.07	0.000	.0938004	.1241723
_cons	5.358526	.0180724	296.50	0.000	5.323101	5.393951

I.3 Troisième spécification

.L'ensemble des individus

```
Linear regression                               Number of obs =   15130
                                                F( 12, 15117) = 1581.92
                                                Prob > F       = 0.0000
                                                R-squared     = 0.5288
                                                Root MSE     = .30271
```

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1237804	.0071319	17.36	0.000	.1098011	.1377598
nbenf0_18	-.0060931	.0020238	-3.01	0.003	-.01006	-.0021262
edu	.0455652	.0007748	58.81	0.000	.0440465	.0470839
expert	.001519	.0012506	1.21	0.225	-.0009323	.0039704
expert2	.000048	.0000233	2.06	0.039	2.32e-06	.0000936
urbain	.0409149	.0058708	6.97	0.000	.0294075	.0524222
sima	-.0056247	.0078616	-0.72	0.474	-.0210345	.0097851
sinm	.1254081	.0092003	13.63	0.000	.1073745	.1434418
SNM	.0546368	.0060948	8.96	0.000	.0426902	.0665833
pub	.1838457	.0081708	22.50	0.000	.1678299	.1998615
cdi	.1302911	.0068278	19.08	0.000	.1169078	.1436744
femme	-.0529967	.0058109	-9.12	0.000	-.0643867	-.0416067
_cons	5.299323	.0164213	322.71	0.000	5.267135	5.33151

.Les femmes

```
Linear regression                               Number of obs =    4053
                                                F( 11, 4041) = 690.04
                                                Prob > F       = 0.0000
                                                R-squared     = 0.6213
                                                Root MSE     = .28913
```

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1022399	.0115123	8.88	0.000	.0796694	.1248103
nbenf0_18	-.0050783	.0037859	-1.34	0.180	-.0125007	.0023441
edu	.0387457	.0015622	24.80	0.000	.035683	.0418085
expert	-.0003219	.0024191	-0.13	0.894	-.0050646	.0044208
expert2	.0000631	.0000497	1.27	0.204	-.0000343	.0001605
urbain	.0207344	.0116152	1.79	0.074	-.0020378	.0435065
sima	-.0310704	.0175744	-1.77	0.077	-.0655258	.003385
sinm	.0391554	.0523657	0.75	0.455	-.0635102	.1418211
SNM	.0509228	.012177	4.18	0.000	.0270492	.0747964
pub	.3070763	.0190383	16.13	0.000	.2697508	.3444019
cdi	.1214521	.0145198	8.36	0.000	.0929853	.1499189
_cons	5.338073	.036119	147.79	0.000	5.26726	5.408887

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 11077
 F(11, 11065) = 1085.41
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4959
 Root MSE = .30531

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1345013	.0094046	14.30	0.000	.1160667	.1529359
nbenf0_18	-.0064452	.0023633	-2.73	0.006	-.0110777	-.0018126
edu	.0473149	.0008919	53.05	0.000	.0455667	.0490631
expert	.0009863	.0015416	0.64	0.522	-.0020356	.0040082
expert2	.0000584	.0000275	2.12	0.034	4.49e-06	.0001124
urbain	.0446216	.0067547	6.61	0.000	.0313813	.057862
sima	.0157718	.0091015	1.73	0.083	-.0020688	.0336125
sinm	.1240611	.0095093	13.05	0.000	.1054212	.142701
SNM	.0506189	.0070345	7.20	0.000	.0368301	.0644077
pub	.1497535	.0090157	16.61	0.000	.1320811	.1674259
cdi	.1300148	.0077577	16.76	0.000	.1148083	.1452213
_cons	5.291532	.0192132	275.41	0.000	5.25387	5.329193

I.4 Quatrième spécification

.L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 15130
 F(16, 15113) = 1570.81
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5956
 Root MSE = .28047

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0866968	.0066434	13.05	0.000	.073675	.0997187
nbenf0_18	-.0034854	.0018898	-1.84	0.065	-.0071896	.0002189
edu	.0274925	.0008323	33.03	0.000	.0258611	.0291239
expert	.0048896	.0011677	4.19	0.000	.0026007	.0071785
expert2	-.0000166	.0000217	-0.76	0.446	-.0000592	.000026
urbain	.0349388	.0055576	6.29	0.000	.0240454	.0458323
sima	.0325378	.0077821	4.18	0.000	.0172839	.0477917
sinm	.1432066	.0091049	15.73	0.000	.1253598	.1610533
SNM	-.003252	.0059732	-0.54	0.586	-.0149601	.0084561
pub	.1571214	.0075744	20.74	0.000	.1422746	.1719682
cdi	.1147224	.0063817	17.98	0.000	.1022135	.1272312
cadre	.4612637	.0114065	40.44	0.000	.4389056	.4836218
employ	.0836675	.0074163	11.28	0.000	.0691306	.0982044
prof_ind	.2127832	.0094716	22.47	0.000	.1942176	.2313487
salmens	.0153715	.0072583	2.12	0.034	.0011443	.0295987
femme	-.0629707	.0053445	-11.78	0.000	-.0734466	-.0524948
_cons	5.374321	.0166722	322.35	0.000	5.341641	5.407

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 4053
 F(15, 4037) = 733.77
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.6865
 Root MSE = .26322

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0715249	.0105651	6.77	0.000	.0508114	.0922385
nbenf0_18	-.0018003	.0035155	-0.51	0.609	-.0086927	.0050921
edu	.0207803	.0016399	12.67	0.000	.0175652	.0239953
expert	.0020464	.002222	0.92	0.357	-.0023099	.0064027
expert2	.0000395	.0000453	0.87	0.384	-.0000494	.0001284
urbain	.013175	.0106326	1.24	0.215	-.0076707	.0340206
sima	.009197	.0173904	0.53	0.597	-.0248977	.0432918
sinm	.0561193	.0535126	1.05	0.294	-.0487949	.1610334
SNM	-.0057181	.0112557	-0.51	0.611	-.0277855	.0163492
pub	.2429013	.0182802	13.29	0.000	.207062	.2787406
cdi	.0974857	.0137214	7.10	0.000	.0705843	.1243872
cadre	.4991136	.0239982	20.80	0.000	.4520639	.5461634
prof_ind	.2282207	.0205784	11.09	0.000	.1878756	.2685657
employ	.0916176	.0169766	5.40	0.000	.0583342	.124901
salmens	.0169952	.0163994	1.04	0.300	-.0151567	.0491471
_cons	5.407897	.03578	151.14	0.000	5.337748	5.478045

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 11077
 F(15, 11061) = 1026.93
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5611
 Root MSE = .28493

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0969392	.0088114	11.00	0.000	.0796672	.1142111
nbenf0_18	-.0039804	.0022074	-1.80	0.071	-.0083074	.0003465
edu	.0296782	.0009652	30.75	0.000	.0277862	.0315702
expert	.0044747	.0014489	3.09	0.002	.0016345	.0073149
expert2	-.0000114	.0000259	-0.44	0.659	-.0000621	.0000393
urbain	.0387559	.0064529	6.01	0.000	.0261071	.0514046
sima	.0512389	.00893	5.74	0.000	.0337345	.0687434
sinm	.14554	.0094802	15.35	0.000	.1269572	.1641228
SNM	-.0051427	.0070072	-0.73	0.463	-.0188781	.0085928
pub	.1327283	.0083571	15.88	0.000	.1163469	.1491097
cdi	.1174194	.0072651	16.16	0.000	.1031785	.1316603
cadre	.4432164	.0131181	33.79	0.000	.4175026	.4689302
prof_ind	.1968644	.0109466	17.98	0.000	.1754071	.2183217
employ	.0848303	.0082325	10.30	0.000	.0686931	.1009675
salmens	.0175099	.0081086	2.16	0.031	.0016155	.0334042
_cons	5.358884	.0194721	275.21	0.000	5.320716	5.397053

II. Régression linéaire du secteur public

II.1 Première spécification

.L'ensemble du secteur

Linear regression

Number of obs = 7097
 F(7, 7089) = 683.12
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4834
 Root MSE = .26711

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0858855	.0099466	8.63	0.000	.0663873	.1053838
nbenf0_18	-.0045283	.0025691	-1.76	0.078	-.0095644	.0005078
edu	.0617878	.0009967	61.99	0.000	.059834	.0637416
expert	.0088637	.0020066	4.42	0.000	.0049302	.0127971
expert2	-.0000473	.0000356	-1.33	0.183	-.0001171	.0000224
urbain	.0528125	.0082123	6.43	0.000	.036714	.068911
femme	-.0218009	.0070308	-3.10	0.002	-.0355834	-.0080183
_cons	5.328534	.029119	182.99	0.000	5.271452	5.385616

. Les femmes

Linear regression

Number of obs = 2148
 F(6, 2141) = 129.83
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4045
 Root MSE = .26107

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.077756	.0160362	4.85	0.000	.0463078	.1092043
nbenf0_18	.0010004	.0043773	0.23	0.819	-.0075838	.0095846
edu	.0596013	.0024606	24.22	0.000	.0547759	.0644266
expert	.0117615	.0036987	3.18	0.001	.004508	.0190151
expert2	-.0001021	.0000692	-1.48	0.140	-.0002378	.0000335
urbain	.0467702	.0158454	2.95	0.003	.0156961	.0778442
_cons	5.308336	.0662175	80.17	0.000	5.178479	5.438193

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 4949
 F(6, 4942) = 650.49
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5016
 Root MSE = .26964

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0973916	.0135808	7.17	0.000	.0707672	.124016
nbenf0_18	-.0066663	.0031288	-2.13	0.033	-.0128002	-.0005325
edu	.062424	.001074	58.12	0.000	.0603184	.0645296
expert	.0061215	.002555	2.40	0.017	.0011125	.0111305
expert2	-3.76e-06	.0000436	-0.09	0.931	-.0000892	.0000817
urbain	.0538623	.0095857	5.62	0.000	.0350701	.0726545
_cons	5.352462	.0342276	156.38	0.000	5.285361	5.419563

II.2 Deuxième spécification

.L'ensemble du secteur

Linear regression

Number of obs = 7097
 F(8, 7088) = 637.49
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5019
 Root MSE = .26231

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.080835	.0095302	8.48	0.000	.0621528	.0995171
nbenf0_18	-.0041004	.0025203	-1.63	0.104	-.0090409	.0008401
edu	.0600343	.001004	59.79	0.000	.0580661	.0620025
expert	.0063547	.0019584	3.24	0.001	.0025158	.0101937
expert2	-.0000137	.0000348	-0.39	0.694	-.0000818	.0000545
urbain	.0512541	.0080223	6.39	0.000	.035528	.0669801
cdi	.1848709	.0155066	11.92	0.000	.1544733	.2152685
femme	-.0227524	.0068799	-3.31	0.001	-.0362391	-.0092658
_cons	5.226012	.0301974	173.06	0.000	5.166817	5.285208

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 2148
 F(7, 2140) = 130.58
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4398
 Root MSE = .25328

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0680379	.0154185	4.41	0.000	.0378011	.0982748
nbenf0_18	-.0001238	.0042629	-0.03	0.977	-.0084836	.0082361
edu	.0578478	.0024507	23.60	0.000	.0530418	.0626537
expert	.0070079	.0034755	2.02	0.044	.0001921	.0138237
expert2	-.000032	.0000651	-0.49	0.624	-.0001597	.0000958
urbain	.0493651	.0150612	3.28	0.001	.0198291	.0789012
cdi	.2440291	.0330102	7.39	0.000	.1792936	.3087645
_cons	5.181848	.0663234	78.13	0.000	5.051783	5.311913

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 4949
 F(7, 4941) = 580.59
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5154
 Root MSE = .26591

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0928816	.0130288	7.13	0.000	.0673393	.1184239
nbenf0_18	-.0058615	.0030791	-1.90	0.057	-.0118979	.0001749
edu	.0607995	.0010856	56.01	0.000	.0586713	.0629276
expert	.0046361	.0025266	1.83	0.067	-.0003173	.0095894
expert2	.000014	.0000431	0.33	0.745	-.0000705	.0000985
urbain	.0517883	.0094133	5.50	0.000	.0333334	.0702427
cdi	.1611598	.0172931	9.32	0.000	.1272576	.1950619
_cons	5.25476	.0354609	148.18	0.000	5.185241	5.32428

II.3 Troisième spécification

.L'ensemble du secteur

```
Linear regression
```

Number of obs =	7097
F(11, 7085) =	508.65
Prob > F	= 0.0000
R-squared	= 0.5081
Root MSE	= .26073

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0804226	.0094711	8.49	0.000	.0618563	.0989889
nbenf0_18	-.0050076	.0024968	-2.01	0.045	-.0099022	-.000113
edu	.0592916	.001093	54.24	0.000	.0571489	.0614343
expert	.0063129	.0019519	3.23	0.001	.0024866	.0101393
expert2	-.0000156	.0000346	-0.45	0.651	-.0000835	.0000522
urbain	.0486185	.0080094	6.07	0.000	.0329177	.0643193
sima	.0579099	.0192925	3.00	0.003	.0200907	.095729
sinm	.129823	.0233507	5.56	0.000	.0840486	.1755974
SNM	.0393916	.0076574	5.14	0.000	.0243808	.0544024
cdi	.1875609	.0154793	12.12	0.000	.1572169	.2179049
femme	-.0207816	.0068663	-3.03	0.002	-.0342417	-.0073215
_cons	5.207054	.0302327	172.23	0.000	5.147789	5.266319

.Les femmes

```
Linear regression
```

Number of obs =	2148
F(10, 2137) =	94.28
Prob > F	= 0.0000
R-squared	= 0.4441
Root MSE	= .25249

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0680895	.0153292	4.44	0.000	.0380278	.0981512
nbenf0_18	-.0017659	.0042888	-0.41	0.681	-.0101767	.0066448
edu	.0567785	.0024759	22.93	0.000	.051923	.0616339
expert	.0066834	.0034854	1.92	0.055	-.0001518	.0135186
expert2	-.0000268	.0000654	-0.41	0.682	-.000155	.0001014
urbain	.0465468	.0151071	3.08	0.002	.0169206	.0761729
sima	-.0132779	.0509309	-0.26	0.794	-.1131571	.0866013
sinm	.1206444	.0898001	1.34	0.179	-.0554603	.2967491
SNM	.0451895	.01404	3.22	0.001	.0176559	.072723
cdi	.2413671	.03268	7.39	0.000	.1772792	.3054551
_cons	5.174318	.0663538	77.98	0.000	5.044193	5.304443

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 4949
 F(10, 4938) = 457.34
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5226
 Root MSE = .26401

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0928026	.0129463	7.17	0.000	.0674221	.1181831
nbenf0_18	-.0065683	.0030416	-2.16	0.031	-.0125312	-.0006054
edu	.0602771	.0012333	48.88	0.000	.0578593	.0626948
expert	.0046333	.0025131	1.84	0.065	-.0002936	.0095601
expert2	.0000105	.0000428	0.25	0.806	-.0000734	.0000944
urbain	.0485895	.0094172	5.16	0.000	.0301276	.0670514
sima	.0694417	.020796	3.34	0.001	.0286723	.1102111
sinm	.1319404	.0242789	5.43	0.000	.0843429	.1795378
SNM	.0358037	.0092165	3.88	0.000	.0177353	.0538722
cdi	.1659725	.0173314	9.58	0.000	.1319952	.1999498
_cons	5.232975	.0354873	147.46	0.000	5.163404	5.302546

II.4 Quatrième spécification

.L'ensemble du secteur

Linear regression

Number of obs = 7097
 F(15, 7081) = 578.94
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5741
 Root MSE = .24269

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0524963	.0087506	6.00	0.000	.0353425	.06965
nbenf0_18	-.0028962	.0023319	-1.24	0.214	-.0074675	.001675
edu	.0398255	.0014227	27.99	0.000	.0370366	.0426144
expert	.0084526	.0018363	4.60	0.000	.004853	.0120523
expert2	-.0000678	.0000327	-2.07	0.038	-.0001319	-3.65e-06
urbain	.0432714	.0077059	5.62	0.000	.0281655	.0583772
sima	.0664335	.018841	3.53	0.000	.0294995	.1033675
sinm	.1463043	.0220389	6.64	0.000	.1031016	.1895071
SNM	.0075935	.0073839	1.03	0.304	-.0068811	.0220681
cdi	.1758208	.0145209	12.11	0.000	.1473554	.2042862
cadre	.3325984	.0155474	21.39	0.000	.3021208	.363076
prof_ind	.1487554	.0128034	11.62	0.000	.1236569	.1738539
employ	.0520098	.0109764	4.74	0.000	.0304927	.0735269
salmens	.0061684	.0139006	0.44	0.657	-.0210809	.0334177
femme	-.0254497	.0063917	-3.98	0.000	-.0379793	-.0129201
_cons	5.337809	.0301855	176.83	0.000	5.278636	5.396981

.Les femmes

```

Linear regression                               Number of obs =   2148
                                                F( 14,  2133) =  152.66
                                                Prob > F       =  0.0000
                                                R-squared     =  0.5476
                                                Root MSE     =  .22797
    
```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0510867	.0136639	3.74	0.000	.0242909	.0778826
nbenf0_18	.0008165	.0040013	0.20	0.838	-.0070305	.0086634
edu	.0356592	.0028314	12.59	0.000	.0301065	.0412118
expert	.009591	.0031795	3.02	0.003	.0033557	.0158262
expert2	-.000077	.0000597	-1.29	0.197	-.000194	.00004
urbain	.0293534	.0144495	2.03	0.042	.0010168	.05769
sima	-.0245371	.0449298	-0.55	0.585	-.1126479	.0635737
sinm	.1434678	.0903596	1.59	0.112	-.0337343	.3206698
SNM	-.000495	.0128852	-0.04	0.969	-.025764	.0247739
cdi	.2160226	.0300173	7.20	0.000	.1571564	.2748889
cadre	.3647083	.0334945	10.89	0.000	.2990231	.4303935
prof_ind	.1597821	.0284427	5.62	0.000	.1040037	.2155604
employ	.0161675	.0278278	0.58	0.561	-.0384049	.0707399
salmens	.0171974	.0463026	0.37	0.710	-.0736055	.1080004
_cons	5.310285	.0737463	72.01	0.000	5.165663	5.454907

.Les hommes

```

Linear regression                               Number of obs =   4949
                                                F( 14,  4934) =  464.26
                                                Prob > F       =  0.0000
                                                R-squared     =  0.5790
                                                Root MSE     =  .248
    
```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0606699	.0122391	4.96	0.000	.0366759	.0846639
nbenf0_18	-.0047532	.0028319	-1.68	0.093	-.010305	.0007987
edu	.0414545	.0016452	25.20	0.000	.0382291	.0446798
expert	.0062594	.002381	2.63	0.009	.0015917	.0109271
expert2	-.0000346	.0000407	-0.85	0.396	-.0001144	.0000453
urbain	.0459384	.0090599	5.07	0.000	.0281769	.0636999
sima	.0833712	.0205099	4.06	0.000	.0431626	.1235798
sinm	.1500905	.0227799	6.59	0.000	.1054318	.1947492
SNM	.0071294	.0090141	0.79	0.429	-.0105423	.0248011
cdi	.1571847	.0163506	9.61	0.000	.1251302	.1892391
cadre	.3185352	.0177433	17.95	0.000	.2837505	.35332
prof_ind	.1390949	.0147808	9.41	0.000	.110118	.1680718
employ	.0617636	.0121254	5.09	0.000	.0379924	.0855349
salmens	.0047556	.0145814	0.33	0.744	-.0238304	.0333417
_cons	5.365272	.0350751	152.97	0.000	5.296509	5.434035

III. Régression linéaire du secteur privé

III.1 Première spécification

. L'ensemble des individus

```
Linear regression                               Number of obs =   8033
                                                F( 7, 8025) = 221.85
                                                Prob > F      = 0.0000
                                                R-squared    = 0.2091
                                                Root MSE    = .32952
```

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1358905	.010268	13.23	0.000	.1157626	.1560185
nbenf0_18	-.0058872	.0030652	-1.92	0.055	-.0118957	.0001214
edu	.0340726	.0011639	29.27	0.000	.031791	.0363543
expert	.0007988	.0016125	0.50	0.620	-.0023621	.0039597
expert2	.0000866	.0000323	2.68	0.007	.0000233	.00015
urbain	.0391744	.0079167	4.95	0.000	.0236555	.0546932
femme	-.1301899	.0088568	-14.70	0.000	-.1475515	-.1128284
_cons	5.502069	.0184572	298.10	0.000	5.465888	5.53825

. Les femmes

```
Linear regression                               Number of obs =   1905
                                                F( 6, 1898) = 47.09
                                                Prob > F      = 0.0000
                                                R-squared    = 0.1677
                                                Root MSE    = .31529
```

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1039458	.0176517	5.89	0.000	.069327	.1385645
nbenf0_18	-.0064126	.0066006	-0.97	0.331	-.0193578	.0065325
edu	.0286484	.0021405	13.38	0.000	.0244503	.0328464
expert	-.0010489	.0036123	-0.29	0.772	-.0081335	.0060357
expert2	.0001411	.0000897	1.57	0.116	-.0000348	.0003171
urbain	.0385912	.0162669	2.37	0.018	.0066884	.070494
_cons	5.447949	.0357215	152.51	0.000	5.377892	5.518007

.Les hommes

```

Linear regression                               Number of obs =   6128
                                                F( 6, 6121) = 180.95
                                                Prob > F      = 0.0000
                                                R-squared    = 0.1982
                                                Root MSE    = .33344

```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.153489	.0129588	11.84	0.000	.1280852	.1788927
nbenf0_18	-.0055645	.0034591	-1.61	0.108	-.0123456	.0012166
edu	.0361282	.0013741	26.29	0.000	.0334345	.0388219
expert	.0003321	.0019627	0.17	0.866	-.0035155	.0041796
expert2	.0000895	.0000373	2.40	0.016	.0000165	.0001626
urbain	.0391876	.0090764	4.32	0.000	.0213948	.0569805
_cons	5.483424	.022113	247.97	0.000	5.440074	5.526773

III. 2 Deuxième spécification

.L'ensemble des individus

```

Linear regression                               Number of obs =   8033
                                                F( 11, 8021) = 161.64
                                                Prob > F      = 0.0000
                                                R-squared    = 0.2334
                                                Root MSE    = .32449

```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.1255265	.0101192	12.40	0.000	.1056903	.1453627
nbenf0_18	-.0059889	.003032	-1.98	0.048	-.0119323	-.0000455
edu	.0331687	.0011521	28.79	0.000	.0309103	.0354271
expert	-.0010875	.0016116	-0.67	0.500	-.0042467	.0020717
expert2	.0001044	.0000321	3.25	0.001	.0000415	.0001673
urbain	.0367298	.0079658	4.61	0.000	.0211149	.0523448
sima	-.0069418	.0090499	-0.77	0.443	-.024682	.0107983
sinm	.0714326	.0102879	6.94	0.000	.0512656	.0915997
SNM	.0394675	.0097427	4.05	0.000	.0203692	.0585657
cdi	.111134	.0075044	14.81	0.000	.0964236	.1258445
femme	-.1099925	.0094897	-11.59	0.000	-.1285948	-.0913902
_cons	5.463976	.0202373	270.00	0.000	5.424305	5.503646

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 1905
 F(10, 1894) = 36.50
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.1937
 Root MSE = .31066

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0971838	.0172713	5.63	0.000	.0633111	.1310565
nbenf0_18	-.0077647	.0066269	-1.17	0.241	-.0207614	.005232
edu	.0249562	.0021739	11.48	0.000	.0206928	.0292196
expert	-.0034201	.0036468	-0.94	0.348	-.0105723	.0037321
expert2	.000147	.0000891	1.65	0.099	-.0000277	.0003217
urbain	.0220463	.0164484	1.34	0.180	-.0102127	.0543052
sima	-.0822398	.0188818	-4.36	0.000	-.1192711	-.0452085
sinm	-.0118693	.0666203	-0.18	0.859	-.1425263	.1187876
SNM	.0342507	.0211366	1.62	0.105	-.0072027	.0757041
cdi	.0729888	.0156958	4.65	0.000	.0422059	.1037718
_cons	5.553118	.044724	124.16	0.000	5.465404	5.640831

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 6128
 F(10, 6117) = 129.21
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2271
 Root MSE = .3275

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.14127	.0128216	11.02	0.000	.1161352	.1664049
nbenf0_18	-.0051662	.0034149	-1.51	0.130	-.0118607	.0015283
edu	.0356254	.0013623	26.15	0.000	.0329549	.0382959
expert	-.000779	.0019471	-0.40	0.689	-.0045961	.0030381
expert2	.0000951	.0000368	2.58	0.010	.0000229	.0001674
urbain	.0414884	.0091413	4.54	0.000	.0235681	.0594086
sima	.0074565	.0103866	0.72	0.473	-.0129048	.0278179
sinm	.0878986	.0106978	8.22	0.000	.0669272	.10887
SNM	.0401245	.0109534	3.66	0.000	.0186521	.0615969
cdi	.1207275	.0086538	13.95	0.000	.1037631	.137692
_cons	5.414647	.0236001	229.43	0.000	5.368382	5.460911

III.3 Troisième spécification

.L'ensemble des individus

```

Linear regression                               Number of obs =    8033
                                                F( 11,  8021) =  161.64
                                                Prob > F      =  0.0000
                                                R-squared     =  0.2334
                                                Root MSE     =  .32449
    
```

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1255265	.0101192	12.40	0.000	.1056903	.1453627
nbenf0_18	-.0059889	.003032	-1.98	0.048	-.0119323	-.0000455
edu	.0331687	.0011521	28.79	0.000	.0309103	.0354271
expert	-.0010875	.0016116	-0.67	0.500	-.0042467	.0020717
expert2	.0001044	.0000321	3.25	0.001	.0000415	.0001673
urbain	.0367298	.0079658	4.61	0.000	.0211149	.0523448
sima	-.0069418	.0090499	-0.77	0.443	-.024682	.0107983
sinm	.0714326	.0102879	6.94	0.000	.0512656	.0915997
SNM	.0394675	.0097427	4.05	0.000	.0203692	.0585657
cdi	.111134	.0075044	14.81	0.000	.0964236	.1258445
femme	-.1099925	.0094897	-11.59	0.000	-.1285948	-.0913902
_cons	5.463976	.0202373	270.00	0.000	5.424305	5.503646

.Les femmes

```

Linear regression                               Number of obs =    1905
                                                F( 10,  1894) =   36.50
                                                Prob > F      =  0.0000
                                                R-squared     =  0.1937
                                                Root MSE     =  .31066
    
```

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0971838	.0172713	5.63	0.000	.0633111	.1310565
nbenf0_18	-.0077647	.0066269	-1.17	0.241	-.0207614	.005232
edu	.0249562	.0021739	11.48	0.000	.0206928	.0292196
expert	-.0034201	.0036468	-0.94	0.348	-.0105723	.0037321
expert2	.000147	.0000891	1.65	0.099	-.0000277	.0003217
urbain	.0220463	.0164484	1.34	0.180	-.0102127	.0543052
sima	-.0822398	.0188818	-4.36	0.000	-.1192711	-.0452085
sinm	-.0118693	.0666203	-0.18	0.859	-.1425263	.1187876
SNM	.0342507	.0211366	1.62	0.105	-.0072027	.0757041
cdi	.0729888	.0156958	4.65	0.000	.0422059	.1037718
_cons	5.553118	.044724	124.16	0.000	5.465404	5.640831

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 6128
 F(10, 6117) = 129.21
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2271
 Root MSE = .3275

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.14127	.0128216	11.02	0.000	.1161352	.1664049
nbenf0_18	-.0051662	.0034149	-1.51	0.130	-.0118607	.0015283
edu	.0356254	.0013623	26.15	0.000	.0329549	.0382959
expert	-.000779	.0019471	-0.40	0.689	-.0045961	.0030381
expert2	.0000951	.0000368	2.58	0.010	.0000229	.0001674
urbain	.0414884	.0091413	4.54	0.000	.0235681	.0594086
sima	.0074565	.0103866	0.72	0.473	-.0129048	.0278179
sinm	.0878986	.0106978	8.22	0.000	.0669272	.10887
SNM	.0401245	.0109534	3.66	0.000	.0186521	.0615969
cdi	.1207275	.0086538	13.95	0.000	.1037631	.137692
_cons	5.414647	.0236001	229.43	0.000	5.368382	5.460911

III.4 Quatrième spécification

.L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 8033
 F(15, 8017) = 191.24
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3334
 Root MSE = .30267

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0970705	.0094476	10.27	0.000	.0785508	.1155902
nbenf0_18	-.0043486	.0028628	-1.52	0.129	-.0099605	.0012632
edu	.0199354	.0010474	19.03	0.000	.0178822	.0219886
expert	.0025727	.0015088	1.71	0.088	-.0003849	.0055303
expert2	.0000319	.00003	1.06	0.288	-.0000269	.0000906
urbain	.0297519	.007522	3.96	0.000	.0150069	.0444969
sima	.0420192	.0090587	4.64	0.000	.0242618	.0597767
sinm	.1147846	.010588	10.84	0.000	.0940293	.1355399
SNM	-.0244111	.0094818	-2.57	0.010	-.0429979	-.0058243
cdi	.0911052	.0071154	12.80	0.000	.0771572	.1050533
cadre	.6476309	.0257833	25.12	0.000	.5970889	.698173
prof_ind	.2072946	.0186089	11.14	0.000	.1708163	.2437729
employ	.08239	.0102801	8.01	0.000	.0622385	.1025416
salmens	.0235657	.008331	2.83	0.005	.0072347	.0398967
femme	-.1102827	.0086979	-12.68	0.000	-.1273329	-.0932325
_cons	5.472159	.0205565	266.20	0.000	5.431863	5.512456

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 1905
 F(14, 1890) = 45.52
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3123
 Root MSE = .2872

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.070484	.015903	4.43	0.000	.0392948	.1016732
nbenf0_18	-.0124245	.0060676	-2.05	0.041	-.0243244	-.0005246
edu	.011061	.0020922	5.29	0.000	.0069577	.0151644
expert	-.000988	.0032672	-0.30	0.762	-.0073956	.0054197
expert2	.0001039	.000078	1.33	0.183	-.0000491	.0002569
urbain	.0198412	.0144271	1.38	0.169	-.0084535	.0481358
sima	.0086038	.0192666	0.45	0.655	-.0291822	.0463898
sinm	-.0027738	.0668915	-0.04	0.967	-.1339627	.128415
SNM	-.0147988	.019515	-0.76	0.448	-.0530721	.0234745
cdi	.0528265	.0151267	3.49	0.000	.0231596	.0824934
cadre	.700812	.0555069	12.63	0.000	.5919508	.8096733
prof_ind	.1854327	.0357856	5.18	0.000	.1152492	.2556162
employ	.1612634	.0215938	7.47	0.000	.1189132	.2036136
salmens	.0160818	.0168595	0.95	0.340	-.0169833	.0491469
_cons	5.536286	.0424607	130.39	0.000	5.453012	5.619561

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 6128
 F(14, 6113) = 147.74
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3262
 Root MSE = .30587

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1102047	.0119163	9.25	0.000	.0868447	.1335648
nbenf0_18	-.0022387	.0032326	-0.69	0.489	-.0085758	.0040983
edu	.0219993	.001221	18.02	0.000	.0196057	.0243928
expert	.0030232	.0018166	1.66	0.096	-.0005379	.0065843
expert2	.0000189	.0000344	0.55	0.584	-.0000486	.0000863
urbain	.033261	.0087156	3.82	0.000	.0161753	.0503466
sima	.0466832	.0102896	4.54	0.000	.026512	.0668544
sinm	.1241696	.0112169	11.07	0.000	.1021804	.1461587
SNM	-.0263189	.0107865	-2.44	0.015	-.0474642	-.0051736
cdi	.1009807	.0081899	12.33	0.000	.0849255	.1170358
cadre	.6369107	.0291401	21.86	0.000	.5797857	.6940356
prof_ind	.2262499	.0212985	10.62	0.000	.1844974	.2680025
employ	.0691217	.0116931	5.91	0.000	.0461991	.0920442
salmens	.0250994	.0095238	2.64	0.008	.0064295	.0437694
_cons	5.432714	.02403	226.08	0.000	5.385607	5.479821

.Sur le secteur public

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 7097

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Robust		z	P> z	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
Differential						
Prediction_1	6.367212	.0054257	1173.53	0.000	6.356577	6.377846
Prediction_2	6.461083	.0072888	886.44	0.000	6.446797	6.475369
Difference	-.0938714	.0090865	-10.33	0.000	-.1116807	-.0760622
Explained						
marie	.0058134	.0011534	5.04	0.000	.0035528	.008074
nbenf0_18	-.0004105	.0002772	-1.48	0.139	-.0009539	.0001328
edu	-.1425874	.0067806	-21.03	0.000	-.1558771	-.1292977
expert	.0368904	.0086242	4.28	0.000	.0199874	.0537934
expert2	-.0105876	.0079723	-1.33	0.184	-.026213	.0050378
urbain	-.0047906	.0008904	-5.38	0.000	-.0065356	-.0030455
Total	-.1156723	.0065122	-17.76	0.000	-.128436	-.1029087
Unexplained						
marie	.0154232	.0162475	0.95	0.342	-.0164213	.0472678
nbenf0_18	-.0102948	.0072147	-1.43	0.154	-.0244354	.0038457
edu	.038209	.0363112	1.05	0.293	-.0329597	.1093776
expert	-.147011	.1142727	-1.29	0.198	-.3709814	.0769594
expert2	.0752432	.0597677	1.26	0.208	-.0418993	.1923857
urbain	.0061055	.0157986	0.39	0.699	-.0248592	.0370701
_cons	.0441258	.0744387	0.59	0.553	-.1017714	.190023
Total	.0218009	.0070167	3.11	0.002	.0080484	.0355534

.Sur l'ensemble des secteurs

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 15130

1: femme = 0
2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.136467	.0040836	1502.69	0.000	6.128464	6.144471
Prediction_2	6.157784	.0073702	835.50	0.000	6.143338	6.172229
Difference	-.0213162	.0084259	-2.53	0.011	-.0378306	-.0048018
Explained						
marie	.0191061	.0016341	11.69	0.000	.0159033	.0223089
nbenf0_18	-.0004832	.0003832	-1.26	0.207	-.0012343	.0002678
edu	-.1340407	.0053161	-25.21	0.000	-.1444601	-.1236213
expert	.0369344	.00641	5.76	0.000	.024371	.0494978
expert2	.0000298	.0058405	0.01	0.996	-.0114174	.0114769
urbain	-.0037094	.0006345	-5.85	0.000	-.004953	-.0024657
Total	-.082163	.0059362	-13.84	0.000	-.0937977	-.0705282
Unexplained						
marie	.0051221	.0108234	0.47	0.636	-.0160913	.0263356
nbenf0_18	-.0078585	.0054874	-1.43	0.152	-.0186136	.0028966
edu	-.0556232	.0160712	-3.46	0.001	-.0871222	-.0241242
expert	-.1240262	.0686611	-1.81	0.071	-.2585996	.0105472
expert2	.0257838	.0361523	0.71	0.476	-.0450734	.0966409
urbain	-.0001786	.0118961	-0.02	0.988	-.0234944	.0231373
_cons	.2176274	.0345116	6.31	0.000	.1499858	.2852689
Total	.0608468	.0062173	9.79	0.000	.0486611	.0730325

IV.2 Deuxième spécification

.Sur le secteur privé

Blinder-Oaxaca decomposition		Number of obs =		8033		
1: femme = 0						
2: femme = 1						
lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	5.950117	.0047546	1251.43	0.000	5.940798	5.959436
Prediction_2	5.815795	.0079045	735.76	0.000	5.800303	5.831288
Difference	.1343218	.0092243	14.56	0.000	.1162425	.152401
Explained						
marie	.0286693	.0028094	10.20	0.000	.0231629	.0341756
nbenf0_18	-.0015569	.0009844	-1.58	0.114	-.0034864	.0003726
edu	-.0498071	.0040941	-12.17	0.000	-.0578313	-.0417828
expert	-.0058973	.0099976	-0.59	0.555	-.0254923	.0136977
expert2	.0320566	.0095057	3.37	0.001	.0134258	.0506875
urbain	-.0022057	.0006802	-3.24	0.001	-.0035388	-.0008725
cdi	.0011414	.0012914	0.88	0.377	-.0013896	.0036724
Total	.0024004	.005204	0.46	0.645	-.0077992	.0126
Unexplained						
marie	.0244666	.011337	2.16	0.031	.0022464	.0466868
nbenf0_18	.0028929	.0064925	0.45	0.656	-.0098321	.015618
edu	.0522225	.0216731	2.41	0.016	.0097439	.094701
expert	.0437144	.0792941	0.55	0.581	-.1116991	.1991279
expert2	-.0252903	.0424291	-0.60	0.551	-.1084499	.0578692
urbain	.0008021	.0141441	0.06	0.955	-.0269198	.028524
cdi	.0093743	.0087535	1.07	0.284	-.0077823	.0265308
_cons	.023739	.0418541	0.57	0.571	-.0582936	.1057715
Total	.1319214	.0087632	15.05	0.000	.1147459	.1490969

.Sur le secteur public

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 7097

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.367212	.0054257	1173.53	0.000	6.356577	6.377846
Prediction_2	6.461083	.0072889	886.43	0.000	6.446797	6.475369
Difference	-.0938714	.0090866	-10.33	0.000	-.1116807	-.0760621
Explained						
marie	.0054715	.0010922	5.01	0.000	.0033308	.0076123
nbenf0_18	-.0003717	.000266	-1.40	0.162	-.000893	.0001495
edu	-.138541	.0066164	-20.94	0.000	-.1515089	-.1255731
expert	.0264483	.008293	3.19	0.001	.0101943	.0427024
expert2	-.0030567	.0077688	-0.39	0.694	-.0182832	.0121699
urbain	-.0046492	.000868	-5.36	0.000	-.0063505	-.0029479
cdi	-.0019251	.0013091	-1.47	0.141	-.0044909	.0006407
Total	-.1166238	.006601	-17.67	0.000	-.1295615	-.1036862
Unexplained						
marie	.019344	.0156057	1.24	0.215	-.0112425	.0499306
nbenf0_18	-.0077191	.0070491	-1.10	0.273	-.0215352	.0060969
edu	.0397246	.0362329	1.10	0.273	-.0312906	.1107398
expert	-.0641757	.1091145	-0.59	0.556	-.2780361	.1496848
expert2	.0368145	.0570026	0.65	0.518	-.0749085	.1485375
urbain	.0020701	.0151468	0.14	0.891	-.0276171	.0317574
cdi	-.0762182	.0342266	-2.23	0.026	-.1433011	-.0091352
_cons	.072912	.075091	0.97	0.332	-.0742636	.2200876
Total	.0227524	.0068693	3.31	0.001	.0092888	.036216

.Sur l'ensemble des secteurs

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 15130

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.136467	.0040837	1502.69	0.000	6.128464	6.144471
Prediction_2	6.157784	.0073702	835.50	0.000	6.143338	6.172229
Difference	-.0213162	.0084259	-2.53	0.011	-.0378307	-.0048017
Explained						
marie	.0174613	.0015241	11.46	0.000	.0144741	.0204485
nbenf0_18	-.0003792	.0003739	-1.01	0.310	-.0011119	.0003536
edu	-.1231023	.0049312	-24.96	0.000	-.1327672	-.1134373
expert	.0181159	.0062219	2.91	0.004	.0059212	.0303106
expert2	.0110024	.0057788	1.90	0.057	-.0003239	.0223287
urbain	-.0026901	.0005883	-4.57	0.000	-.0038431	-.001537
cdi	-.005745	.0014242	-4.03	0.000	-.0085365	-.0029536
Total	-.0853369	.0060524	-14.10	0.000	-.0971995	-.0734744
Unexplained						
marie	.0113772	.0103798	1.10	0.273	-.0089668	.0317212
nbenf0_18	-.0047573	.0052891	-0.90	0.368	-.0151237	.0056091
edu	-.0484575	.016522	-2.93	0.003	-.0808401	-.0160749
expert	-.008612	.0682416	-0.13	0.900	-.1423631	.1251392
expert2	-.0167471	.0356083	-0.47	0.638	-.086538	.0530439
urbain	.005677	.0114756	0.49	0.621	-.0168148	.0281687
cdi	-.0516293	.0115713	-4.46	0.000	-.0743086	-.02895
_cons	.1771697	.0341409	5.19	0.000	.1102548	.2440846
Total	.0640207	.00603	10.62	0.000	.0522021	.0758394

.Sur le secteur public

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 7097

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.367212	.0054257	1173.53	0.000	6.356577	6.377846
Prediction_2	6.461083	.0072889	886.43	0.000	6.446797	6.475369
Difference	-.0938714	.0090866	-10.33	0.000	-.1116807	-.0760621
Explained						
marie	.0054436	.0010862	5.01	0.000	.0033148	.0075725
nbenf0_18	-.000454	.0002809	-1.62	0.106	-.0010044	.0000965
edu	-.136827	.0066199	-20.67	0.000	-.1498017	-.1238523
expert	.0262743	.0082632	3.18	0.001	.0100787	.0424699
expert2	-.0034965	.0077324	-0.45	0.651	-.0186517	.0116588
urbain	-.0044101	.0008538	-5.17	0.000	-.0060836	-.0027367
sima	.0017686	.0006371	2.78	0.006	.0005199	.0030172
sinm	.0042269	.0008752	4.83	0.000	.0025116	.0059423
SNM	-.0052257	.0011159	-4.68	0.000	-.0074129	-.0030386
cdi	-.0019531	.0013278	-1.47	0.141	-.0045556	.0006494
Total	-.114653	.006673	-17.18	0.000	-.1277319	-.1015742
Unexplained						
marie	.0192692	.0155046	1.24	0.214	-.0111192	.0496577
nbenf0_18	-.0064687	.0070426	-0.92	0.358	-.0202719	.0073346
edu	.0469036	.0372834	1.26	0.208	-.0261705	.1199776
expert	-.0562801	.1090417	-0.52	0.606	-.269998	.1574378
expert2	.0306935	.0569921	0.54	0.590	-.081009	.1423959
urbain	.0017886	.0151723	0.12	0.906	-.0279486	.0315257
sima	.0018541	.0012643	1.47	0.143	-.0006238	.004332
sinm	.0001531	.000925	0.17	0.869	-.0016598	.001966
SNM	-.0064453	.0117473	-0.55	0.583	-.0294697	.016579
cdi	-.0693432	.033953	-2.04	0.041	-.1358899	-.0027966
_cons	.058657	.0750841	0.78	0.435	-.0885051	.205819
Total	.0207816	.0068521	3.03	0.002	.0073517	.0342115

.Sur le secteur public

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 7097

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.367212	.0054257	1173.53	0.000	6.356577	6.377846
Prediction_2	6.461083	.007289	886.42	0.000	6.446797	6.475369
Difference	-.0938714	.0090867	-10.33	0.000	-.1116809	-.0760619
Explained						
marie	.0035533	.0008234	4.32	0.000	.0019396	.0051671
nbenf0_18	-.0002626	.0002321	-1.13	0.258	-.0007175	.0001923
edu	-.0919051	.0052594	-17.47	0.000	-.1022134	-.0815968
expert	.0351796	.0079095	4.45	0.000	.0196773	.050682
expert2	-.0151532	.0073582	-2.06	0.039	-.0295751	-.0007314
urbain	-.0039251	.0008047	-4.88	0.000	-.0055023	-.0023479
sima	.0020289	.000639	3.17	0.001	.0007764	.0032814
sinm	.0047636	.0008681	5.49	0.000	.003062	.0064651
SNM	-.0010074	.0009826	-1.03	0.305	-.0029332	.0009185
cdi	-.0018309	.0012447	-1.47	0.141	-.0042705	.0006088
cadre	-.0221644	.0040845	-5.43	0.000	-.03017	-.0141589
prof_ind	-.0321616	.0032976	-9.75	0.000	-.0386248	-.0256983
employ	.0039156	.0010012	3.91	0.000	.0019533	.0058779
salmens	-.0003519	.0007929	-0.44	0.657	-.0019061	.0012022
Total	-.1193211	.0070931	-16.82	0.000	-.1332234	-.1054189
Unexplained						
marie	.0077005	.0141734	0.54	0.587	-.020079	.0354799
nbenf0_18	-.0075064	.0065594	-1.14	0.252	-.0203625	.0053498
edu	.0777018	.043929	1.77	0.077	-.0083974	.163801
expert	-.089225	.1007525	-0.89	0.376	-.2866963	.1082464
expert2	.0356629	.0526705	0.68	0.498	-.0675693	.1388951
urbain	.0142584	.0145348	0.98	0.327	-.0142292	.042746
sima	.0024765	.0011548	2.14	0.032	.000213	.00474
sinm	.0001726	.0009266	0.19	0.852	-.0016436	.0019888
SNM	.0056841	.0109759	0.52	0.605	-.0158282	.0271963
cdi	-.0540968	.0313472	-1.73	0.084	-.1155361	.0073425
cadre	-.0141099	.0118298	-1.19	0.233	-.0372959	.009076
prof_ind	-.0065599	.0120719	-0.54	0.587	-.0302204	.0171006
employ	.010329	.0067077	1.54	0.124	-.0028178	.0234759
salmens	-.0120253	.0467187	-0.26	0.797	-.1035923	.0795418
_cons	.0549872	.0814125	0.68	0.499	-.1045785	.2145528
Total	.0254497	.0063818	3.99	0.000	.0129417	.0379578

.Sur l'ensemble des secteurs

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 15130

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.136467	.0040837	1502.69	0.000	6.128463	6.144471
Prediction_2	6.157784	.0073703	835.49	0.000	6.143338	6.172229
Difference	-.0213162	.008426	-2.53	0.011	-.0378308	-.0048016
Explained						
marie	.011513	.0011779	9.77	0.000	.0092043	.0138218
nbenf0_18	-.0003587	.0003428	-1.05	0.295	-.0010306	.0003132
edu	-.0696045	.0032674	-21.30	0.000	-.0760086	-.0632004
expert	.0269289	.005765	4.67	0.000	.0156297	.0382281
expert2	-.0027861	.0052844	-0.53	0.598	-.0131432	.0075711
urbain	-.002729	.000555	-4.92	0.000	-.0038167	-.0016413
sima	.004575	.0011107	4.12	0.000	.002398	.0067519
sinm	.0172461	.001714	10.06	0.000	.0138868	.0206054
SNM	-.0012345	.0005473	-2.26	0.024	-.0023072	-.0001618
cdi	-.0050132	.0012455	-4.03	0.000	-.0074544	-.0025721
cadre	-.0247938	.0034113	-7.27	0.000	-.0314798	-.0181079
prof_ind	-.0330077	.0022278	-14.82	0.000	-.0373741	-.0286412
employ	.002146	.0006745	3.18	0.001	.0008241	.0034679
salmens	-.0012731	.0007285	-1.75	0.081	-.0027011	.0001548
Total	-.0783915	.006901	-11.36	0.000	-.0919173	-.0648657
Unexplained						
marie	.0118856	.0093388	1.27	0.203	-.0064182	.0301893
nbenf0_18	-.001992	.0048693	-0.41	0.682	-.0115355	.0075516
edu	.0979554	.021611	4.53	0.000	.0555985	.1403123
expert	.0606125	.0612106	0.99	0.322	-.059358	.180583
expert2	-.0389914	.0316406	-1.23	0.218	-.1010058	.023023
urbain	.0244646	.0101716	2.41	0.016	.0045286	.0444005
sima	.0285288	.005451	5.23	0.000	.017845	.0392125
sinm	.0034872	.0011291	3.09	0.002	.0012741	.0057002
SNM	-.0038813	.0062485	-0.62	0.535	-.0161281	.0083656
cdi	.0138734	.0110843	1.25	0.211	-.0078514	.0355982
cadre	-.0174073	.0049966	-3.48	0.000	-.0272004	-.0076142
prof_ind	-.0137825	.0053791	-2.56	0.010	-.0243253	-.0032396
employ	-.0026053	.0040687	-0.64	0.522	-.0105799	.0053693
salmens	-.0041842	.0168667	-0.25	0.804	-.0372423	.0288738
_cons	-.1008882	.0410875	-2.46	0.014	-.1814182	-.0203582
Total	.0570753	.0054799	10.42	0.000	.0463349	.0678156

Annexe IV

I. Régression linéaire pour l'ensemble des secteurs

I.1. Première spécification

. L'ensemble des individus

```

Linear regression                               Number of obs =   34136
                                                F(   6, 34129) = 4209.19
                                                Prob > F       = 0.0000
                                                R-squared     = 0.3793
                                                Root MSE     = .34563
    
```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0962318	.0051689	18.62	0.000	.0861005	.1063631
edu	.5362957	.0043028	124.64	0.000	.5278621	.5447294
expert	.0165733	.0008926	18.57	0.000	.0148238	.0183227
expert2	-.0001872	.0000175	-10.71	0.000	-.0002214	-.0001529
urbain	.0802974	.0045908	17.49	0.000	.0712993	.0892955
femme	-.1207943	.0040351	-29.94	0.000	-.1287033	-.1128853
_cons	5.861859	.0096768	605.77	0.000	5.842892	5.880826

. Les femmes

```

Linear regression                               Number of obs =   11400
                                                F(   5, 11394) = 2752.32
                                                Prob > F       = 0.0000
                                                R-squared     = 0.4805
                                                Root MSE     = .32884
    
```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.1271707	.0077091	16.50	0.000	.1120596	.1422818
edu	.5496491	.006837	80.39	0.000	.5362475	.5630507
expert	.0121304	.0014714	8.24	0.000	.0092461	.0150147
expert2	-.0000107	.0000322	-0.33	0.739	-.0000738	.0000524
urbain	.067262	.0080428	8.36	0.000	.0514967	.0830272
_cons	5.730034	.0141048	406.25	0.000	5.702386	5.757681

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 22736
 F(5, 22730) = 2404.87
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3200
 Root MSE = .35204

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.087953	.0070641	12.45	0.000	.0741069	.1017991
edu	.5260055	.0055647	94.53	0.000	.5150982	.5369127
expert	.0148047	.0011825	12.52	0.000	.012487	.0171225
expert2	-.0001806	.000022	-8.22	0.000	-.0002236	-.0001375
urbain	.0805704	.0055315	14.57	0.000	.0697283	.0914125
_cons	5.908582	.0129412	456.57	0.000	5.883216	5.933947

I.2 Deuxième spécification

.L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 34136
 F(8, 34127) = 4820.42
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4631
 Root MSE = .32149

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0752428	.0047544	15.83	0.000	.065924	.0845616
edu	.435661	.0046292	94.11	0.000	.4265877	.4447344
expert	.0085845	.0008441	10.17	0.000	.0069299	.010239
expert2	-.0000954	.0000166	-5.76	0.000	-.0001278	-.0000629
urbain	.0753754	.0042721	17.64	0.000	.0670019	.0837489
pub	.2290455	.0044458	51.52	0.000	.2203316	.2377593
cdi	.1303576	.0047698	27.33	0.000	.1210086	.1397066
femme	-.1174465	.0036563	-32.12	0.000	-.1246129	-.11028
_cons	5.824827	.0091642	635.61	0.000	5.806864	5.842789

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 11400
 F(7, 11392) = 3192.19
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.6003
 Root MSE = .28845

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0778525	.0068525	11.36	0.000	.0644205	.0912845
edu	.3746832	.0077801	48.16	0.000	.3594329	.3899335
expert	.0030891	.0013359	2.31	0.021	.0004706	.0057076
expert2	.0000353	.0000292	1.21	0.226	-.0000219	.0000925
urbain	.0609326	.0068554	8.89	0.000	.0474948	.0743705
pub	.3555866	.0082937	42.87	0.000	.3393296	.3718436
cdi	.119769	.0073843	16.22	0.000	.1052945	.1342435
_cons	5.738083	.0130396	440.05	0.000	5.712523	5.763642

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 22736
 F(7, 22728) = 2548.77
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3901
 Root MSE = .33341

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0755898	.006651	11.37	0.000	.0625534	.0886262
edu	.4527531	.0058248	77.73	0.000	.441336	.4641701
expert	.0086318	.001131	7.63	0.000	.0064149	.0108486
expert2	-.0001073	.000021	-5.10	0.000	-.0001485	-.0000661
urbain	.0769021	.0052361	14.69	0.000	.066639	.0871651
pub	.1777726	.0052751	33.70	0.000	.167433	.1881122
cdi	.1391195	.0060779	22.89	0.000	.1272065	.1510325
_cons	5.844072	.0124761	468.42	0.000	5.819618	5.868526

I.3 Troisième spécification

.L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 34136
 F(11, 34124) = 3676.61
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4686
 Root MSE = .31984

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0756178	.0047315	15.98	0.000	.066344	.0848916
edu	.4360375	.0046934	92.90	0.000	.4268382	.4452368
expert	.0082744	.000841	9.84	0.000	.0066261	.0099227
expert2	-.0000947	.0000164	-5.76	0.000	-.0001269	-.0000625
urbain	.0762457	.0042714	17.85	0.000	.0678736	.0846178
pub	.2630206	.0067848	38.77	0.000	.249722	.2763191
cdi	.1375032	.0047601	28.89	0.000	.1281731	.1468332
sima	-.046941	.0052553	-8.93	0.000	-.0572415	-.0366405
sinm	.062112	.0080526	7.71	0.000	.0463286	.0778954
snm	-.0658918	.006917	-9.53	0.000	-.0794493	-.0523343
femme	-.100167	.0037974	-26.38	0.000	-.10761	-.0927241
_cons	5.839848	.0099022	589.75	0.000	5.820439	5.859256

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 11400
 F(10, 11389) = 2313.08
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.6056
 Root MSE = .28659

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0817117	.0068488	11.93	0.000	.0682868	.0951366
edu	.3621399	.0078816	45.95	0.000	.3466907	.3775891
expert	.002815	.0013263	2.12	0.034	.0002151	.0054148
expert2	.0000337	.0000288	1.17	0.242	-.0000227	.0000902
urbain	.0526913	.0068891	7.65	0.000	.0391875	.0661951
pub	.3647122	.0126594	28.81	0.000	.3398977	.3895267
cdi	.1201007	.0073645	16.31	0.000	.105665	.1345364
sima	-.0941365	.0101523	-9.27	0.000	-.1140367	-.0742363
sinm	.065157	.0365537	1.78	0.075	-.0064946	.1368086
snm	-.07972	.0130334	-6.12	0.000	-.1052676	-.0541723
_cons	5.82197	.0159996	363.88	0.000	5.790608	5.853332

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 22736
 F(10, 22725) = 1846.15
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3959
 Root MSE = .33185

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0752663	.006623	11.36	0.000	.0622848	.0882479
edu	.4594558	.0058895	78.01	0.000	.4479121	.4709996
expert	.0085354	.0011274	7.57	0.000	.0063256	.0107453
expert2	-.0001092	.0000209	-5.23	0.000	-.0001502	-.0000683
urbain	.0787672	.0052566	14.98	0.000	.0684639	.0890705
pub	.2282624	.0080516	28.35	0.000	.2124806	.2440441
cdi	.1457982	.0060851	23.96	0.000	.1338709	.1577254
sima	-.0167119	.0063069	-2.65	0.008	-.0290738	-.00435
sinm	.0639903	.0084013	7.62	0.000	.0475232	.0804573
snm	-.066606	.0082329	-8.09	0.000	-.0827431	-.050469
_cons	5.839839	.0130838	446.34	0.000	5.814194	5.865484

I.4 Quatrième spécification

.L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 34136
 F(15, 34120) = 3458.61
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5448
 Root MSE = .29604

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0596608	.0044289	13.47	0.000	.05098	.0683416
edu	.2093983	.00527	39.73	0.000	.199069	.2197277
expert	.0064782	.0007983	8.11	0.000	.0049134	.008043
expert2	-.0000766	.0000155	-4.96	0.000	-.0001069	-.0000463
urbain	.0592846	.0040157	14.76	0.000	.0514137	.0671555
pub	.2209743	.0066262	33.35	0.000	.2079868	.2339618
cdi	.1215183	.0045234	26.86	0.000	.1126524	.1303843
sima	.0197776	.0055106	3.59	0.000	.0089767	.0305786
sinm	.1312659	.0089785	14.62	0.000	.1136678	.148864
snm	-.1179725	.0066191	-17.82	0.000	-.1309463	-.1049988
cadre	.4760868	.0068885	69.11	0.000	.4625851	.4895884
employ	.1387263	.0051987	26.68	0.000	.1285367	.1489159
prof_ind	.2650693	.006546	40.49	0.000	.252239	.2778996
salmens	.0299111	.0100916	2.96	0.003	.0101313	.0496909
femme	-.1155039	.0034714	-33.27	0.000	-.1223079	-.1086998
_cons	5.788008	.0131489	440.19	0.000	5.762236	5.813781

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 11400
 F(14, 11385) = 2122.59
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.6725
 Root MSE = .26118

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.056967	.0063064	9.03	0.000	.0446052	.0693287
edu	.1894646	.0078428	24.16	0.000	.1740913	.2048379
expert	.0015156	.0012341	1.23	0.219	-.0009034	.0039345
expert2	.0000496	.0000263	1.88	0.060	-2.02e-06	.0001012
urbain	.0425214	.0063415	6.71	0.000	.0300911	.0549518
pub	.2931608	.0126277	23.22	0.000	.2684083	.3179132
cdi	.1086755	.0069234	15.70	0.000	.0951044	.1222465
sima	.0294042	.0112796	2.61	0.009	.0072943	.0515141
sinm	.0733777	.0344187	2.13	0.033	.0059112	.1408443
snm	-.1268777	.0125149	-10.14	0.000	-.151409	-.1023464
cadre	.4993714	.0125279	39.86	0.000	.4748146	.5239283
prof_ind	.2809105	.0115748	24.27	0.000	.2582219	.3035992
employ	.2021039	.0106383	19.00	0.000	.181251	.2229568
salmens	-.1140956	.0548634	-2.08	0.038	-.2216373	-.0065539
_cons	5.835954	.0560892	104.05	0.000	5.72601	5.945899

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 22736
 F(14, 22721) = 1720.90
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4722
 Root MSE = .3102

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0641132	.0062727	10.22	0.000	.0518183	.0764082
edu	.2142583	.007041	30.43	0.000	.2004574	.2280593
expert	.0068764	.0010824	6.35	0.000	.0047549	.0089979
expert2	-.0000953	.0000199	-4.79	0.000	-.0001343	-.0000563
urbain	.0621667	.0049779	12.49	0.000	.0524097	.0719236
pub	.1950084	.0078118	24.96	0.000	.1796968	.21032
cdi	.1280054	.0058197	22.00	0.000	.1165984	.1394124
sima	.0317938	.0064606	4.92	0.000	.0191305	.044457
sinm	.1345362	.0093995	14.31	0.000	.1161126	.1529599
snm	-.1124571	.0078985	-14.24	0.000	-.1279386	-.0969755
cadre	.4597023	.0085603	53.70	0.000	.4429235	.4764811
prof_ind	.2548841	.0082871	30.76	0.000	.2386408	.2711274
employ	.1205917	.0059566	20.24	0.000	.1089163	.1322671
salmens	.0495467	.0103855	4.77	0.000	.0291904	.0699031
_cons	5.777928	.0154652	373.61	0.000	5.747615	5.808241

II. Régression linéaire du secteur public

II.1 Première spécification

.L'ensemble des individus

```
Linear regression                               Number of obs =   15576
                                                F(   6, 15569) = 1159.56
                                                Prob > F       = 0.0000
                                                R-squared     = 0.2893
                                                Root MSE     = .32182
```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.065682	.0075705	8.68	0.000	.0508429	.0805212
edu	.4073889	.00535	76.15	0.000	.3969024	.4178754
expert	.0067111	.0015996	4.20	0.000	.0035757	.0098465
expert2	-.0000689	.0000298	-2.31	0.021	-.0001272	-.0000105
urbain	.0945357	.0070975	13.32	0.000	.0806238	.1084477
femme	-.0334326	.0055614	-6.01	0.000	-.0443336	-.0225315
_cons	6.180215	.0191345	322.99	0.000	6.142709	6.217721

.Les femmes

```
Linear regression                               Number of obs =   4980
                                                F(   5, 4974) = 367.69
                                                Prob > F       = 0.0000
                                                R-squared     = 0.2836
                                                Root MSE     = .29549
```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.1168726	.011806	9.90	0.000	.0937276	.1400176
edu	.3622162	.0094132	38.48	0.000	.3437622	.3806701
expert	.0081327	.0028728	2.83	0.005	.0025007	.0137647
expert2	-.0000499	.0000553	-0.90	0.367	-.0001583	.0000585
urbain	.0706992	.0138085	5.12	0.000	.0436285	.0977699
_cons	6.108263	.0352175	173.44	0.000	6.039221	6.177304

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 10596
 F(5, 10590) = 1023.55
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2890
 Root MSE = .33181

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0520068	.0101962	5.10	0.000	.0320204	.0719932
edu	.4336806	.0064803	66.92	0.000	.420978	.4463831
expert	.0045646	.0019622	2.33	0.020	.0007183	.008411
expert2	-.0000446	.0000356	-1.25	0.210	-.0001143	.0000251
urbain	.0956955	.0081315	11.77	0.000	.0797562	.1116348
_cons	6.219645	.0230176	270.21	0.000	6.174526	6.264764

II. 2 Deuxième spécification

.L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 15576
 F(7, 15568) = 1022.99
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3028
 Root MSE = .31875

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0615058	.0074453	8.26	0.000	.0469121	.0760996
edu	.4014931	.0052975	75.79	0.000	.3911094	.4118768
expert	.005396	.0015768	3.42	0.001	.0023052	.0084868
expert2	-.0000483	.0000295	-1.64	0.101	-.000106	9.44e-06
urbain	.0915122	.0069681	13.13	0.000	.077854	.1051704
cdi	.1756756	.0134176	13.09	0.000	.1493756	.2019757
femme	-.0322164	.0055071	-5.85	0.000	-.043011	-.0214218
_cons	6.042887	.0222013	272.19	0.000	5.99937	6.086404

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 4980
 F(6, 4973) = 320.02
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2978
 Root MSE = .29258

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1108726	.0115729	9.58	0.000	.0881847	.1335606
edu	.3560504	.0092918	38.32	0.000	.3378343	.3742664
expert	.0061424	.0028276	2.17	0.030	.0005991	.0116856
expert2	-.0000184	.0000548	-0.34	0.737	-.0001258	.000089
urbain	.067725	.0133285	5.08	0.000	.0415952	.0938547
cdi	.1664571	.0229643	7.25	0.000	.1214368	.2114773
_cons	5.991363	.04004	149.63	0.000	5.912867	6.069859

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 10596
 F(6, 10589) = 874.88
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3020
 Root MSE = .32876

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0484365	.0100606	4.81	0.000	.0287159	.0681571
edu	.4277903	.0064286	66.54	0.000	.4151891	.4403916
expert	.0035689	.0019368	1.84	0.065	-.0002276	.0073655
expert2	-.0000292	.0000352	-0.83	0.407	-.0000982	.0000398
urbain	.092821	.0080199	11.57	0.000	.0771005	.1085416
cdi	.1769714	.0163628	10.82	0.000	.1448972	.2090455
_cons	6.076184	.0269175	225.73	0.000	6.023421	6.128947

II.3 Troisième spécification

.L'ensemble des individus

```
Linear regression                               Number of obs =   15576
                                                F( 10, 15565) =   716.61
                                                Prob > F       =   0.0000
                                                R-squared     =   0.3046
                                                Root MSE     =   .31838
```

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0613751	.0074478	8.24	0.000	.0467766	.0759736
edu	.4050747	.0053738	75.38	0.000	.3945415	.4156079
expert	.0054717	.0015782	3.47	0.001	.0023783	.0085652
expert2	-.0000511	.0000294	-1.74	0.082	-.0001088	6.55e-06
urbain	.0880863	.006984	12.61	0.000	.0743968	.1017758
cdi	.1771081	.0134458	13.17	0.000	.1507527	.2034634
sima	-.0094501	.0198046	-0.48	0.633	-.0482694	.0293692
sinm	.0177255	.0168717	1.05	0.293	-.015345	.050796
snm	-.0418457	.0092638	-4.52	0.000	-.0600039	-.0236875
femme	-.0280109	.0055605	-5.04	0.000	-.0389101	-.0171118
_cons	6.076915	.0236074	257.42	0.000	6.030642	6.123188

.Les femmes

```
Linear regression                               Number of obs =    4980
                                                F( 9, 4970) =   217.71
                                                Prob > F       =   0.0000
                                                R-squared     =   0.3002
                                                Root MSE     =   .29217
```

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.1093899	.0115678	9.46	0.000	.0867119	.1320679
edu	.354442	.0093342	37.97	0.000	.3361428	.3727412
expert	.0060161	.0028171	2.14	0.033	.0004934	.0115387
expert2	-.0000175	.0000546	-0.32	0.749	-.0001246	.0000896
urbain	.0682644	.013313	5.13	0.000	.0421651	.0943637
cdi	.1624672	.0229988	7.06	0.000	.1173794	.207555
sima	-.1623194	.0488285	-3.32	0.001	-.2580448	-.0665941
sinm	.0376834	.051447	0.73	0.464	-.0631754	.1385421
snm	-.0059723	.0208857	-0.29	0.775	-.0469174	.0349728
_cons	6.006057	.0432601	138.84	0.000	5.921248	6.090866

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 10596
 F(9, 10586) = 585.11
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3057
 Root MSE = .32793

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0483674	.0100384	4.82	0.000	.0286902	.0680445
edu	.4343755	.006547	66.35	0.000	.4215422	.4472088
expert	.0035039	.0019387	1.81	0.071	-.0002964	.0073042
expert2	-.0000306	.0000351	-0.87	0.384	-.0000995	.0000383
urbain	.0870063	.0080493	10.81	0.000	.0712282	.1027844
cdi	.1795009	.0163862	10.95	0.000	.1473808	.211621
sima	.0161813	.0212332	0.76	0.446	-.0254399	.0578024
sinm	.0141849	.0179666	0.79	0.430	-.021033	.0494028
snm	-.0555674	.0103302	-5.38	0.000	-.0758166	-.0353183
_cons	6.12312	.0286302	213.87	0.000	6.067	6.179241

II.4 Quatrième spécification

.L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 15576
 F(14, 15561) = 924.56
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4485
 Root MSE = .28358

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0401966	.0066472	6.05	0.000	.0271673	.0532258
edu	.1847691	.0060869	30.36	0.000	.1728381	.1967001
expert	.0016301	.0014526	1.12	0.262	-.0012172	.0044774
expert2	5.25e-06	.0000269	0.19	0.845	-.0000475	.000058
urbain	.0756172	.0062522	12.09	0.000	.0633622	.0878721
cdi	.1565104	.0124941	12.53	0.000	.1320205	.1810003
sima	.0190592	.0190785	1.00	0.318	-.0183369	.0564554
sinm	.0338607	.0162699	2.08	0.037	.0019699	.0657515
snm	-.1356233	.0090539	-14.98	0.000	-.15337	-.1178767
cadre	.5216412	.0084489	61.74	0.000	.5050805	.538202
prof_ind	.3128893	.0090366	34.62	0.000	.2951765	.3306021
employ	.2386402	.0078837	30.27	0.000	.2231872	.2540933
salmens	-.1494281	.0843866	-1.77	0.077	-.3148355	.0159794
femme	-.0611898	.0048408	-12.64	0.000	-.0706784	-.0517013
_cons	6.177968	.087092	70.94	0.000	6.007257	6.348678

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 4980
 F(13, 4966) = 307.79
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4883
 Root MSE = .24994

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0553585	.0100712	5.50	0.000	.0356146	.0751025
edu	.1698362	.0088933	19.10	0.000	.1524013	.187271
expert	.001649	.0025719	0.64	0.521	-.003393	.0066909
expert2	.0000533	.0000493	1.08	0.280	-.0000434	.0001499
urbain	.0612307	.0114093	5.37	0.000	.0388634	.083598
cdi	.1465853	.0208125	7.04	0.000	.1057836	.1873869
sima	-.1063508	.0409568	-2.60	0.009	-.1866443	-.0260573
sinm	.0039004	.040679	0.10	0.924	-.0758485	.0836493
snm	-.0933219	.0186599	-5.00	0.000	-.1299035	-.0567403
cadre	.611228	.0194335	31.45	0.000	.5731298	.6493261
prof_ind	.4048999	.0197258	20.53	0.000	.3662287	.4435711
employ	.3149898	.0195023	16.15	0.000	.2767566	.353223
salmens	-.1506992	.1377279	-1.09	0.274	-.4207069	.1193084
_cons	5.986829	.143501	41.72	0.000	5.705503	6.268154

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 10596
 F(13, 10582) = 704.73
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4323
 Root MSE = .29661

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0364084	.009209	3.95	0.000	.0183571	.0544598
edu	.1998983	.0082451	24.24	0.000	.1837363	.2160603
expert	.0005802	.0018007	0.32	0.747	-.0029496	.00411
expert2	9.70e-06	.0000324	0.30	0.765	-.0000539	.0000733
urbain	.0771897	.0072895	10.59	0.000	.0629008	.0914785
cdi	.1566239	.0153853	10.18	0.000	.1264659	.186782
sima	.0396345	.0206679	1.92	0.055	-.0008785	.0801475
sinm	.0310296	.0175576	1.77	0.077	-.0033866	.0654459
snm	-.1467099	.0102759	-14.28	0.000	-.1668525	-.1265672
cadre	.4958734	.0100415	49.38	0.000	.4761902	.5155566
prof_ind	.2861998	.0110802	25.83	0.000	.2644806	.3079191
employ	.2274606	.008695	26.16	0.000	.2104167	.2445044
salmens	-.1353391	.0984258	-1.38	0.169	-.3282721	.0575939
_cons	6.209092	.1017203	61.04	0.000	6.009701	6.408483

III. Régression linéaire du secteur privé

III.1 Première spécification

.L'ensemble des individus

```
Linear regression                               Number of obs =   18560
                                                F(   6, 18553) = 1031.98
                                                Prob > F       =  0.0000
                                                R-squared     =  0.2886
                                                Root MSE     =  .32465
```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0895858	.0062603	14.31	0.000	.0773149	.1018566
edu	.468055	.0089308	52.41	0.000	.4505499	.4855602
expert	.0109442	.0010271	10.66	0.000	.0089309	.0129575
expert2	-.0001268	.0000213	-5.96	0.000	-.0001685	-.0000852
urbain	.0672173	.0053813	12.49	0.000	.0566695	.0777651
femme	-.1732963	.0049325	-35.13	0.000	-.1829645	-.1636281
_cons	5.890447	.0106042	555.48	0.000	5.869662	5.911233

.Les femmes

```
Linear regression                               Number of obs =   6420
                                                F(   5, 6414) =  256.87
                                                Prob > F       =  0.0000
                                                R-squared     =  0.2488
                                                Root MSE     =  .2888
```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0694673	.0086015	8.08	0.000	.0526055	.0863291
edu	.3983013	.0136141	29.26	0.000	.3716132	.4249893
expert	.0073849	.0017352	4.26	0.000	.0039832	.0107865
expert2	-.0000435	.0000438	-0.99	0.320	-.0001293	.0000423
urbain	.0604748	.0079129	7.64	0.000	.0449629	.0759866
_cons	5.773396	.0149596	385.93	0.000	5.74407	5.802722

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 12140
 F(5, 12134) = 607.41
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2470
 Root MSE = .34096

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.1039351	.0090254	11.52	0.000	.0862438	.1216263
edu	.5140061	.0116897	43.97	0.000	.4910925	.5369197
expert	.012341	.001416	8.72	0.000	.0095655	.0151165
expert2	-.0001566	.0000271	-5.78	0.000	-.0002098	-.0001035
urbain	.0716075	.0069448	10.31	0.000	.0579947	.0852204
_cons	5.858943	.0146216	400.71	0.000	5.830282	5.887603

III.2 Deuxième spécification

.L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 18560
 F(7, 18552) = 996.63
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3097
 Root MSE = .31981

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0808936	.0061497	13.15	0.000	.0688396	.0929475
edu	.4571588	.0086846	52.64	0.000	.4401361	.4741814
expert	.0081943	.0010215	8.02	0.000	.0061921	.0101964
expert2	-.0000848	.0000211	-4.03	0.000	-.0001261	-.0000435
urbain	.0601777	.0053369	11.28	0.000	.049717	.0706384
cdi	.1209153	.0049449	24.45	0.000	.1112229	.1306077
femme	-.1798707	.0048574	-37.03	0.000	-.1893916	-.1703498
_cons	5.860254	.0106674	549.36	0.000	5.839345	5.881163

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 6420
 F(6, 6413) = 253.98
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2722
 Root MSE = .2843

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0600819	.0084907	7.08	0.000	.0434373	.0767265
edu	.3962361	.0132635	29.87	0.000	.3702352	.4222371
expert	.0042764	.0017292	2.47	0.013	.0008866	.0076663
expert2	1.45e-06	.0000434	0.03	0.973	-.0000836	.0000865
urbain	.0554448	.0078014	7.11	0.000	.0401515	.0707381
cdi	.112522	.0074045	15.20	0.000	.0980068	.1270372
_cons	5.744547	.0148705	386.31	0.000	5.715396	5.773698

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 12140
 F(6, 12133) = 578.66
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2686
 Root MSE = .33605

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0947312	.0088628	10.69	0.000	.0773586	.1121038
edu	.49678	.0114149	43.52	0.000	.474405	.519155
expert	.0102193	.0014092	7.25	0.000	.007457	.0129816
expert2	-.0001253	.0000269	-4.66	0.000	-.000178	-.0000727
urbain	.0642076	.0068978	9.31	0.000	.0506867	.0777285
cdi	.1239545	.0064329	19.27	0.000	.111345	.1365641
_cons	5.820682	.0148242	392.65	0.000	5.791624	5.849739

III.3 Troisième spécification

.L'ensemble des individus

```

Linear regression                               Number of obs =   18560
                                                F( 10, 18549) =   724.98
                                                Prob > F       =   0.0000
                                                R-squared     =   0.3201
                                                Root MSE    =   .31741
    
```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0809366	.0061087	13.25	0.000	.068963	.0929103
edu	.4589953	.0087729	52.32	0.000	.4417997	.4761909
expert	.0080222	.0010159	7.90	0.000	.006031	.0100135
expert2	-.000085	.0000209	-4.08	0.000	-.0001259	-.0000441
urbain	.0667728	.0053352	12.52	0.000	.0563154	.0772303
cdi	.1269913	.0049314	25.75	0.000	.1173253	.1366572
sima	-.0371073	.0057202	-6.49	0.000	-.0483195	-.0258951
sinm	.0629854	.0091561	6.88	0.000	.0450386	.0809322
snm	-.1238918	.0123853	-10.00	0.000	-.1481681	-.0996156
femme	-.1546984	.0052283	-29.59	0.000	-.1649464	-.1444505
_cons	5.864845	.0114051	514.23	0.000	5.84249	5.8872

.Les femmes

```

Linear regression                               Number of obs =   6420
                                                F( 9, 6410) =   189.33
                                                Prob > F       =   0.0000
                                                R-squared     =   0.2944
                                                Root MSE    =   .28
    
```

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0645729	.0083995	7.69	0.000	.0481071	.0810387
edu	.3677365	.0138423	26.57	0.000	.3406009	.3948721
expert	.0038549	.0016798	2.29	0.022	.000562	.0071478
expert2	1.88e-06	.0000416	0.05	0.964	-.0000797	.0000835
urbain	.0490624	.0078402	6.26	0.000	.033693	.0644317
cdi	.1104023	.0073521	15.02	0.000	.0959898	.1248148
sima	-.1056147	.0112257	-9.41	0.000	-.1276209	-.0836085
sinm	.125072	.0504037	2.48	0.013	.0262638	.2238801
snm	-.1491662	.0168813	-8.84	0.000	-.1822592	-.1160733
_cons	5.846218	.0183546	318.51	0.000	5.810237	5.882199

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 12140
 F(9, 12130) = 401.11
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.2796
 Root MSE = .33356

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0935304	.0088275	10.60	0.000	.0762271	.1108337
edu	.5024978	.01142	44.00	0.000	.4801128	.5248828
expert	.0101398	.0014043	7.22	0.000	.0073873	.0128924
expert2	-.0001269	.0000267	-4.76	0.000	-.0001792	-.0000747
urbain	.0741698	.0069203	10.72	0.000	.060605	.0877346
cdi	.1324603	.0064347	20.59	0.000	.1198472	.1450733
sima	-.0178158	.0066893	-2.66	0.008	-.0309278	-.0047038
sinm	.0747598	.009518	7.85	0.000	.0561031	.0934166
snm	-.120566	.0189128	-6.37	0.000	-.1576381	-.0834939
_cons	5.810253	.0154594	375.84	0.000	5.77995	5.840556

III.4 Quatrième spécification

.L'ensemble des individus

Linear regression

Number of obs = 18560
 F(14, 18545) = 728.59
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3946
 Root MSE = .29956

lsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
marie	.0682341	.0058483	11.67	0.000	.0567709	.0796972
edu	.239093	.0094151	25.39	0.000	.2206386	.2575475
expert	.0076555	.0009743	7.86	0.000	.0057458	.0095651
expert2	-.0000878	.0000198	-4.43	0.000	-.0001267	-.000049
urbain	.0508501	.0051287	9.91	0.000	.0407973	.0609028
cdi	.1066279	.0047074	22.65	0.000	.0974009	.1158548
sima	.0011342	.0061952	0.18	0.855	-.0110089	.0132773
sinm	.13135	.0107619	12.21	0.000	.1102557	.1524442
snm	-.1590004	.0120506	-13.19	0.000	-.1826206	-.1353801
cadre	.4925106	.0146081	33.71	0.000	.4638775	.5211438
prof_ind	.2350503	.009749	24.11	0.000	.2159414	.2541591
employ	.0504123	.0070066	7.19	0.000	.0366786	.0641459
salmens	.0700783	.01066	6.57	0.000	.0491837	.0909728
femme	-.15507	.0050001	-31.01	0.000	-.1648708	-.1452693
_cons	5.785504	.014603	396.19	0.000	5.756881	5.814128

.Les femmes

Linear regression

Number of obs = 6420
 F(13, 6406) = 170.45
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3616
 Root MSE = .26641

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0527665	.0080802	6.53	0.000	.0369266	.0686064
edu	.216582	.014294	15.15	0.000	.1885609	.2446031
expert	.0028845	.0015997	1.80	0.071	-.0002514	.0060204
expert2	.000019	.0000393	0.48	0.628	-.000058	.0000961
urbain	.0392586	.0074757	5.25	0.000	.0246037	.0539134
cdi	.0984698	.0070718	13.92	0.000	.0846068	.1123328
sima	-.0001935	.0126566	-0.02	0.988	-.0250047	.0246178
sinm	.1393784	.0503683	2.77	0.006	.0406396	.2381172
snm	-.1755114	.0172112	-10.20	0.000	-.2092511	-.1417717
cadre	.4262745	.0244132	17.46	0.000	.3784165	.4741326
prof_ind	.2304422	.016206	14.22	0.000	.1986731	.2622113
employ	.1619656	.0135839	11.92	0.000	.1353365	.1885947
salmens	-.0901253	.0597021	-1.51	0.131	-.2071614	.0269109
_cons	5.846803	.0608491	96.09	0.000	5.727518	5.966088

.Les hommes

Linear regression

Number of obs = 12140
 F(13, 12126) = 431.27
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3680
 Root MSE = .31247

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
marie	.0805159	.0083444	9.65	0.000	.0641595	.0968724
edu	.2316231	.0125351	18.48	0.000	.2070523	.2561938
expert	.0099235	.001346	7.37	0.000	.0072852	.0125618
expert2	-.0001357	.0000254	-5.34	0.000	-.0001855	-.0000859
urbain	.0556014	.0066284	8.39	0.000	.0426086	.0685942
cdi	.106819	.0060927	17.53	0.000	.0948764	.1187617
sima	.002156	.0071057	0.30	0.762	-.0117723	.0160842
sinm	.1252833	.0112327	11.15	0.000	.1032654	.1473012
snm	-.1365602	.0175612	-7.78	0.000	-.1709829	-.1021375
cadre	.5430777	.0181754	29.88	0.000	.5074509	.5787044
prof_ind	.2471659	.0123199	20.06	0.000	.2230169	.2713149
employ	.0101922	.0080774	1.26	0.207	-.0056408	.0260253
salmens	.0718871	.0108473	6.63	0.000	.0506247	.0931496
_cons	5.756397	.0176564	326.02	0.000	5.721787	5.791006

IV. Les Décompositions Blinder-Oaxaca avec norme poolée.

IV.1 Première spécification

. Sur le secteur privé

```
Blinder-Oaxaca decomposition          Number of obs   =    18560
      1: femme = 0
      2: femme = 1
```

lsal	Robust		z	P> z	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
Differential						
Prediction_1	6.22691	.0035653	1746.51	0.000	6.219922	6.233898
Prediction_2	6.029771	.004157	1450.52	0.000	6.021624	6.037919
Difference	.1971389	.0054765	36.00	0.000	.1864052	.2078727
Explained						
marie	.0160619	.0013114	12.25	0.000	.0134915	.0186323
edu	-.0169103	.0025928	-6.52	0.000	-.0219922	-.0118284
expert	.0591645	.0057815	10.23	0.000	.047833	.070496
expert2	-.0316422	.0053698	-5.89	0.000	-.0421669	-.0211175
urbain	-.0028312	.0004867	-5.82	0.000	-.0037852	-.0018773
Total	.0238426	.003238	7.36	0.000	.0174962	.0301891
Unexplained						
marie	.0191462	.0070231	2.73	0.006	.0053811	.0329113
edu	.0170833	.0026735	6.39	0.000	.0118433	.0223233
expert	.0926492	.0424333	2.18	0.029	.0094814	.1758169
expert2	-.0497658	.0222631	-2.24	0.025	-.0934006	-.0061309
urbain	.0086363	.0081987	1.05	0.292	-.0074329	.0247055
_cons	.0855471	.0209115	4.09	0.000	.0445614	.1265328
Total	.1732963	.0049387	35.09	0.000	.1636166	.1829761

.Sur le secteur public

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 15576

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.560498	.0038218	1716.61	0.000	6.553008	6.567989
Prediction_2	6.642578	.0049445	1343.43	0.000	6.632887	6.652269
Difference	-.0820799	.0062493	-13.13	0.000	-.0943284	-.0698315
Explained						
marie	.0014366	.0004857	2.96	0.003	.0004846	.0023886
edu	-.1142504	.0036954	-30.92	0.000	-.1214933	-.1070074
expert	.0185913	.0045573	4.08	0.000	.0096591	.0275234
expert2	-.010817	.0047094	-2.30	0.022	-.0200473	-.0015868
urbain	-.010473	.0009707	-10.79	0.000	-.0123756	-.0085704
Total	-.1155125	.0038809	-29.76	0.000	-.1231189	-.1079061
Unexplained						
marie	-.051319	.0124142	-4.13	0.000	-.0756505	-.0269876
edu	.0355052	.0058261	6.09	0.000	.0240864	.0469241
expert	-.091471	.0862899	-1.06	0.289	-.2605961	.0776541
expert2	.0072628	.0458602	0.16	0.874	-.0826216	.0971472
urbain	.0220721	.013852	1.59	0.111	-.0050773	.0492214
_cons	.1113825	.0420524	2.65	0.008	.0289614	.1938036
Total	.0334326	.005555	6.02	0.000	.0225451	.0443201

IV.2 Deuxième spécification

.Sur le secteur privé

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 18560

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.22691	.0035653	1746.51	0.000	6.219922	6.233898
Prediction_2	6.029771	.004157	1450.52	0.000	6.021624	6.037919
Difference	.1971389	.0054765	36.00	0.000	.1864052	.2078727
Explained						
marie	.0145035	.0012612	11.50	0.000	.0120315	.0169754
edu	-.0165166	.0025323	-6.52	0.000	-.0214798	-.0115534
expert	.0442984	.0056515	7.84	0.000	.0332216	.0553752
expert2	-.0211563	.0052816	-4.01	0.000	-.031508	-.0108045
urbain	-.0025347	.0004463	-5.68	0.000	-.0034095	-.0016599
cdi	-.001326	.000888	-1.49	0.135	-.0030665	.0004145
Total	.0172683	.0033397	5.17	0.000	.0107226	.0238139
Unexplained						
marie	.0191418	.0069117	2.77	0.006	.005595	.0326885
edu	.014856	.0026019	5.71	0.000	.0097563	.0199557
expert	.1129876	.0422381	2.68	0.007	.0302026	.1957727
expert2	-.0575327	.0220853	-2.61	0.009	-.1008191	-.0142462
urbain	.0067736	.0081089	0.84	0.404	-.0091195	.0226667
cdi	.00751	.0064333	1.17	0.243	-.005099	.020119
_cons	.0761343	.0209892	3.63	0.000	.0349963	.1172723
Total	.1798707	.0048607	37.01	0.000	.1703439	.1893975

.Sur le secteur public

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 15576

1: femme = 0
2: femme = 1

lsal	Robust		z	P> z	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
Differential						
Prediction_1	6.560498	.0038218	1716.61	0.000	6.553008	6.567989
Prediction_2	6.642578	.0049445	1343.42	0.000	6.632887	6.652269
Difference	-.0820799	.0062493	-13.13	0.000	-.0943284	-.0698315
Explained						
marie	.0013453	.0004576	2.94	0.003	.0004484	.0022421
edu	-.1125969	.0036448	-30.89	0.000	-.1197406	-.1054533
expert	.0149481	.0044509	3.36	0.001	.0062246	.0236716
expert2	-.007582	.0046411	-1.63	0.102	-.0166784	.0015144
urbain	-.0101381	.0009484	-10.69	0.000	-.0119969	-.0082792
cdi	-.0002727	.0007652	-0.36	0.722	-.0017725	.001227
Total	-.1142963	.0039516	-28.92	0.000	-.1220413	-.1065514
Unexplained						
marie	-.0493948	.0122023	-4.05	0.000	-.0733109	-.0254786
edu	.035669	.0057593	6.19	0.000	.024381	.0469571
expert	-.0667454	.0849808	-0.79	0.432	-.2333047	.099814
expert2	-.0040698	.0454022	-0.09	0.929	-.0930564	.0849169
urbain	.0221442	.0134463	1.65	0.100	-.0042102	.0484985
cdi	.0097923	.0262386	0.37	0.709	-.0416343	.061219
_cons	.0848208	.04822	1.76	0.079	-.0096888	.1793303
Total	.0322164	.0055011	5.86	0.000	.0214345	.0429983

.Sur l'ensemble des secteurs

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 34136

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.382377	.002831	2254.49	0.000	6.376829	6.387926
Prediction_2	6.297471	.004272	1474.13	0.000	6.289098	6.305844
Difference	.0849061	.0051249	16.57	0.000	.0748616	.0949507
Explained						
marie	.0096174	.0007328	13.12	0.000	.0081811	.0110536
edu	-.0700164	.0027392	-25.56	0.000	-.0753851	-.0646477
expert	.0516883	.0040891	12.64	0.000	.0436738	.0597029
expert2	-.0251954	.0037501	-6.72	0.000	-.0325454	-.0178454
urbain	-.005154	.0004547	-11.33	0.000	-.0060453	-.0042628
cdi	.0002666	.0009363	0.28	0.776	-.0015686	.0021017
Total	-.0387935	.0035261	-11.00	0.000	-.0457045	-.0318826
Unexplained						
marie	-.0218543	.0067607	-3.23	0.001	-.0351052	-.0086035
edu	-.0093739	.0026075	-3.60	0.000	-.0144845	-.0042634
expert	.0860497	.0405798	2.12	0.034	.0065148	.1655846
expert2	-.1003303	.0215601	-4.65	0.000	-.1425872	-.0580734
urbain	.0103016	.0077268	1.33	0.182	-.0048427	.0254459
cdi	.0097458	.0076422	1.28	0.202	-.0052326	.0247242
_cons	.1491612	.0190851	7.82	0.000	.1117551	.1865672
Total	.1236997	.0039274	31.50	0.000	.1160022	.1313971

VI.3 Troisième spécification

.Sur le secteur privé

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 18560

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.22691	.0035653	1746.51	0.000	6.219922	6.233898
Prediction_2	6.029771	.004157	1450.52	0.000	6.021624	6.037919
Difference	.1971389	.0054765	36.00	0.000	.1864052	.2078727
Explained						
marie	.0145112	.0012549	11.56	0.000	.0120517	.0169707
edu	-.016583	.0025427	-6.52	0.000	-.0215666	-.0115994
expert	.0433684	.0056163	7.72	0.000	.0323606	.0543761
expert2	-.0212031	.0052318	-4.05	0.000	-.0314572	-.010949
urbain	-.0028125	.0004833	-5.82	0.000	-.0037597	-.0018653
cdi	-.0013926	.0009325	-1.49	0.135	-.0032203	.000435
sima	.0107738	.0016821	6.40	0.000	.0074769	.0140706
sinm	.0101919	.001499	6.80	0.000	.0072539	.0131299
snm	.0055865	.0007483	7.47	0.000	.0041199	.0070532
Total	.0424405	.0038915	10.91	0.000	.0348133	.0500677
Unexplained						
marie	.0161819	.0068613	2.36	0.018	.002734	.0296299
edu	.0202588	.0027014	7.50	0.000	.0149641	.0255535
expert	.1193605	.0415356	2.87	0.004	.0379523	.2007687
expert2	-.0586335	.0214702	-2.73	0.006	-.1007143	-.0165528
urbain	.0195827	.0081418	2.41	0.016	.0036251	.0355404
cdi	.0144942	.0064071	2.26	0.024	.0019364	.027052
sima	.0556393	.0080843	6.88	0.000	.0397943	.0714843
sinm	.0013724	.0009465	1.45	0.147	-.0004828	.0032275
snm	.0024071	.0017522	1.37	0.170	-.0010271	.0058413
_cons	-.035965	.0239832	-1.50	0.134	-.0829712	.0110412
Total	.1546984	.0052302	29.58	0.000	.1444475	.1649494

.Sur le secteur public

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 15576

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.560498	.0038218	1716.61	0.000	6.553008	6.567989
Prediction_2	6.642578	.0049445	1343.42	0.000	6.632887	6.652269
Difference	-.0820799	.0062493	-13.13	0.000	-.0943284	-.0698315
Explained						
marie	.0013424	.0004567	2.94	0.003	.0004472	.0022376
edu	-.1136014	.0036806	-30.87	0.000	-.1208151	-.1063876
expert	.0151579	.0044565	3.40	0.001	.0064234	.0238924
expert2	-.008029	.0046392	-1.73	0.084	-.0171216	.0010636
urbain	-.0097585	.000938	-10.40	0.000	-.0115969	-.0079201
cdi	-.000275	.0007714	-0.36	0.722	-.0017869	.001237
sima	-.0001953	.0004097	-0.48	0.634	-.0009983	.0006077
sinm	.0006446	.000615	1.05	0.295	-.0005607	.00185
snm	.0046233	.0010475	4.41	0.000	.0025702	.0066764
Total	-.1100909	.0040087	-27.46	0.000	-.1179478	-.1022339
Unexplained						
marie	-.0482815	.0121847	-3.96	0.000	-.0721631	-.0244
edu	.0397428	.005805	6.85	0.000	.0283653	.0511204
expert	-.065666	.0847776	-0.77	0.439	-.231827	.100495
expert2	-.0053689	.0452733	-0.12	0.906	-.0941029	.0833651
urbain	.0167653	.0134428	1.25	0.212	-.009582	.0431127
cdi	.0158636	.0262709	0.60	0.546	-.0356264	.0673535
sima	.0025011	.0007943	3.15	0.002	.0009443	.0040579
sinm	-.0003741	.0007983	-0.47	0.639	-.0019388	.0011906
snm	-.044235	.0209424	-2.11	0.035	-.0852813	-.0031886
_cons	.1170637	.0518341	2.26	0.024	.0154708	.2186565
Total	.0280109	.0055481	5.05	0.000	.0171368	.0388851

IV.4 Quatrième spécification

.Sur le secteur privé

Blinder-Oaxaca decomposition Number of obs = 18560

1: femme = 0
2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.22691	.0035653	1746.51	0.000	6.219922	6.233898
Prediction_2	6.029771	.004157	1450.52	0.000	6.021624	6.037919
Difference	.1971389	.0054765	36.00	0.000	.1864052	.2078727
Explained						
marie	.0122337	.0011686	10.47	0.000	.0099432	.0145242
edu	-.0086382	.0013575	-6.36	0.000	-.0112987	-.0059776
expert	.0413856	.0053845	7.69	0.000	.0308322	.0519389
expert2	-.0219131	.0049759	-4.40	0.000	-.0316656	-.0121605
urbain	-.0021418	.0003909	-5.48	0.000	-.002908	-.0013756
cdi	-.0011693	.0007833	-1.49	0.136	-.0027046	.000366
sima	-.0003293	.0017981	-0.18	0.855	-.0038534	.0031948
sinm	.0212542	.0018059	11.77	0.000	.0177147	.0247936
snm	.0071696	.000839	8.55	0.000	.0055252	.008814
cadre	-.0002665	.0019078	-0.14	0.889	-.0040059	.0034728
prof_ind	-.0001981	.0010044	-0.20	0.844	-.0021667	.0017705
employ	.0039233	.0006222	6.31	0.000	.0027039	.0051428
salmens	-.0092412	.0014242	-6.49	0.000	-.0120326	-.0064499
Total	.0420689	.0041065	10.24	0.000	.0340204	.0501174
Unexplained						
marie	.0155451	.0065406	2.38	0.017	.0027258	.0283643
edu	.0027064	.0027992	0.97	0.334	-.0027799	.0081928
expert	.1331212	.039679	3.35	0.001	.0553519	.2108905
expert2	-.0698171	.0203647	-3.43	0.001	-.1097312	-.0299031
urbain	.0127494	.0077764	1.64	0.101	-.002492	.0279908
cdi	.0055068	.0061191	0.90	0.368	-.0064864	.0175
sima	.0013421	.0091002	0.15	0.883	-.016494	.0191782
sinm	-.001131	.0011221	-1.01	0.314	-.0033302	.0010683
snm	.0024707	.0017043	1.45	0.147	-.0008696	.005811
cadre	.0078869	.0020683	3.81	0.000	.003833	.0119407
prof_ind	.0013939	.0017023	0.82	0.413	-.0019425	.0047302
employ	-.0269363	.002829	-9.52	0.000	-.032481	-.0213916
salmens	.1606383	.0598651	2.68	0.007	.0433048	.2779717
_cons	-.0904062	.0632941	-1.43	0.153	-.2144605	.033648
Total	.15507	.0049883	31.09	0.000	.1452932	.1648469

.Sur le secteur public

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 15576

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.560498	.0038218	1716.61	0.000	6.553008	6.567989
Prediction_2	6.642578	.0049446	1343.41	0.000	6.632887	6.652269
Difference	-.0820799	.0062494	-13.13	0.000	-.0943285	-.0698314
Explained						
marie	.0008792	.000315	2.79	0.005	.0002618	.0014966
edu	-.0518177	.002293	-22.60	0.000	-.0563118	-.0473236
expert	.0045157	.0040306	1.12	0.263	-.0033841	.0124156
expert2	.0008245	.0042267	0.20	0.845	-.0074597	.0091088
urbain	-.0083772	.0008287	-10.11	0.000	-.0100014	-.0067529
cdi	-.000243	.0006817	-0.36	0.722	-.0015791	.0010932
sima	.0003939	.0003964	0.99	0.320	-.0003831	.0011709
sinm	.0012315	.0005975	2.06	0.039	.0000604	.0024025
snm	.0149844	.0012365	12.12	0.000	.0125609	.0174079
cadre	-.1243646	.004807	-25.87	0.000	-.1337861	-.1149432
prof_ind	-.0230841	.0019359	-11.92	0.000	-.0268784	-.0192897
employ	.0416273	.0021738	19.15	0.000	.0373668	.0458878
salmens	.0001602	.0001306	1.23	0.220	-.0000957	.0004161
Total	-.1432698	.0045606	-31.41	0.000	-.1522083	-.1343312
Unexplained						
marie	-.014988	.010849	-1.38	0.167	-.0362516	.0062757
edu	.0137944	.0059488	2.32	0.020	.0021349	.0254538
expert	-.0285263	.0778179	-0.37	0.714	-.1810466	.123994
expert2	-.0278584	.041153	-0.68	0.498	-.1085167	.0528
urbain	.0139998	.0116927	1.20	0.231	-.0089176	.0369172
cdi	.0093511	.02407	0.39	0.698	-.0378253	.0565275
sima	.0020375	.0006821	2.99	0.003	.0007007	.0033743
sinm	.0001803	.0006613	0.27	0.785	-.0011158	.0014764
snm	-.048025	.019138	-2.51	0.012	-.0855348	-.0105151
cadre	-.0628146	.0119607	-5.25	0.000	-.0862572	-.039372
prof_ind	-.0166463	.0031829	-5.23	0.000	-.0228847	-.010408
employ	-.0169074	.0042578	-3.97	0.000	-.0252526	-.0085623
salmens	.0153296	.1688892	0.09	0.928	-.3156872	.3463465
_cons	.2222631	.1756985	1.27	0.206	-.1220996	.5666259
Total	.0611898	.0048273	12.68	0.000	.0517286	.0706511

.Sur l'ensemble des secteurs

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 34136

1: femme = 0

2: femme = 1

lsal	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential						
Prediction_1	6.382377	.002831	2254.48	0.000	6.376829	6.387926
Prediction_2	6.297471	.004272	1474.12	0.000	6.289098	6.305844
Difference	.0849061	.0051249	16.57	0.000	.0748615	.0949507
Explained						
marie	.0073565	.0006262	11.75	0.000	.0061292	.0085838
edu	-.029361	.0013443	-21.84	0.000	-.0319957	-.0267263
expert	.0301838	.0036535	8.26	0.000	.023023	.0373445
expert2	-.015463	.0034108	-4.53	0.000	-.0221481	-.0087778
urbain	-.0043118	.0003984	-10.82	0.000	-.0050926	-.0035309
cdi	.0002022	.0007102	0.28	0.776	-.0011898	.0015942
sima	.000985	.0009224	1.07	0.286	-.0008229	.002793
sinm	.0158772	.0009866	16.09	0.000	.0139436	.0178109
snm	-.0013591	.0003106	-4.38	0.000	-.0019678	-.0007504
cadre	-.0477843	.0026029	-18.36	0.000	-.0528859	-.0426826
prof_ind	-.0088443	.0009746	-9.07	0.000	-.0107545	-.006934
employ	.0181892	.0009416	19.32	0.000	.0163436	.0200348
salmens	-.0053198	.0007257	-7.33	0.000	-.0067422	-.0038974
Total	-.0396493	.0040757	-9.73	0.000	-.0476375	-.0316611
Unexplained						
marie	-.0002989	.0060837	-0.05	0.961	-.0122228	.011625
edu	.0044269	.0032699	1.35	0.176	-.001982	.0108357
expert	.1203722	.0365964	3.29	0.001	.0486445	.1920998
expert2	-.0903656	.0190199	-4.75	0.000	-.1276438	-.0530873
urbain	.0265107	.0067705	3.92	0.000	.0132408	.0397805
cdi	.0159568	.0072245	2.21	0.027	.001797	.0301165
sima	-.0007682	.0046997	-0.16	0.870	-.0099795	.0084432
sinm	-7.83e-07	.0006548	-0.00	0.999	-.0012842	.0012826
snm	-.01546	.0053944	-2.87	0.004	-.0260328	-.0048872
cadre	-.0193391	.0041029	-4.71	0.000	-.0273808	-.0112975
prof_ind	-.0033892	.0015477	-2.19	0.029	-.0064226	-.0003558
employ	-.0174459	.002356	-7.41	0.000	-.0220635	-.0128283
salmens	.1303501	.0592021	2.20	0.028	.0143162	.246384
_cons	-.0259935	.0617787	-0.42	0.674	-.1470776	.0950906
Total	.1245554	.0035449	35.14	0.000	.1176076	.1315033

ANNEXE V

Enquête Nationale sur la Population et L'Emploi 2012

(Version française)

(1/4)

 إحصائيات تونس STATISTIQUES TUNISIE	<p>REPUBLIQUE TUNISIENNE MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL ET DE LA PLANIFICATION INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE</p>
Enquête Nationale sur la Population et l'Emploi	
FEUILLE ACTIF OCCUPE (Module2)	
I-Identification et statistique	
<p>-Gouvernorat..... [] [] [] []</p> <p>-N° de l'unité primaire dans le gouvernorat [] [] [] []</p> <p>-N° de la grappe [] [] [] []</p> <p>-N° du logement de la grappe [] [] [] []</p> <p>-N° du ménage dans le logement [] [] [] []</p>	<p>-Nom et prénom de la personne concernée par le module</p> <p>-N° d'ordre de la personne concernée par le module [] [] [] []</p> <p>-Sa date de naissance [] [] [] [] [] [] [] [] [] []</p> <p>-Nom et prénom de la personne interviewée</p> <p>-Numéro d'ordre de la personne interviewée [] [] [] []</p>
II - Activité principale actuelle	
Q1- quelle profession exercez-vous actuellement?	
..... [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	
Exemples : Instituteurs, conducteur de machines agricoles, maçons, tailleurs, ingénieurs agronomes, distributeur de prospectus, intermédiaire en location d'appartements et villas	
Q2- Statut dans la profession:travaillez-vous? (une seule réponse à la fois)	
1-pour votre compte avec des salariés	
2-pour votre compte et sans salariés	
3-Salarié	
4-Apprenti	
5-Aide familial	
6-Autre cas à préciser	
Q3- Lieu de travail : où travaillez-vous actuellement ? (une seule réponse à la fois)	
1-Administration ou Etablissement public	
2-Entreprise publique	
3-Entreprise privée tunisienne	
4-Entreprise étrangère	
5-Local privé	
6-A domicile	
7-Ambulant	
8-Exploitation agricole	
9-Chantier de construction et T.P	
10-Autre chantier	
11-Autre lieu : lequel	

Q4- Quelle est l'activité de l'entreprise que vous appartenez ou gérer

..... Code activité (nomenclature ancienne)

..... Code activité (nomenclature nouvelle)

(Exemples : culture de céréales, fabrication de chaussures, vente en gros de produits alimentaires, restauration rapide, location de bateaux...)

Q5- Dans quelle spécialité avez-vous suivi votre éducation ou votre formation?

(indiquez la spécialité avec précision)

.....

III - Comment avez-vous obtenu ce travail ?

Q6- Pour les natifs entre 1967-1997, avez-vous profité d'un stage dans le cadre de programmes de promotion de l'emploi ou d'insertion dans la vie professionnelle ? (SIVP, CEF, FIAP

1-Oui vous avez profité

2-Non pas du tout

3-Vous ne savez pas

Q7- Etiez-vous dans la même entreprise avant le mois d'Avril 2011?

1-oui → Q10

2-non → Q8 si l'enquêté est salarié ou stagiaire en Q2

→ Q9 si l'enquêté travaille pour son propre compte en Q2

→ Q10 si l'enquêté est aide-familial ou autre à Q2

Q8- Par quel moyen avez-vous eu un emploi dans cette entreprise?

1-Bureau de l'emploi de l'ANETI

2-Autre mode de recrutement..... } → Q10

Q9- Pour lancer votre projet avez-vous bénéficié des services ou de renforcement de l'un des programmes des institutions publiques?

1-Oui vous avez profité

2-Non pas du tout

3-Vous ne savez pas

IV – Nature du travail

Q10- Etes-vous lié à l'employeur par un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI)

1-Oui en CDD

2-Oui en CDI

3-Non pas du tout

} → Q12

Q11- Quelle est la durée du CDD?

(Indiquer la durée en mois, si la durée est moins d'un mois inscrire 01)

mois

Q12- Quelle est la nature du travail actuel?

1-Régulier et stable → Q15

2-Pour une courte durée

3-Occasionnel

4-Saisonnier

Ce tableau est à remplir seulement pour ceux qui ont répondu occasionnel ou saisonnier ou courte durée en Q12

Saison	Hiver	Automne	Été	Printemps
Q13-Nombre de jours	jours	jours	jours	jours
Q14-Activités exercées pour chaque saison (entouré l'activité ou les activités exercées pour chaque saison)	1-Agriculture(*) 2-Pêche 3-Bâtiment 4-Commerce 5-Artisanat 6-Autre industrie 7-Tourisme 8-Service 9-Autre activité	1-Agriculture(*) 2-Pêche 3-Bâtiment 4-Commerce 5-Artisanat 6-Autre industrie 7-Tourisme 8-Service 9-Autre activité	1-Agriculture(*) 2-Pêche 3-Bâtiment 4-Commerce 5-Artisanat 6-Autre industrie 7-Tourisme 8-Service 9-Autre activité	1-Agriculture(*) 2-Pêche 3-Bâtiment 4-Commerce 5-Artisanat 6-Autre industrie 7-Tourisme 8-Service 9-Autre activité

Pour ceux ayant entouré agriculture, veuillez préciser devant la réponse s'il s'agit

- 1-Culture des céréales ou culture de plantes industrielles
- 2-Plantation de légumes, de plant et horticulture
- 3-Fruits et arbres
- 4-Elevage
- 5-Autre activité agricole

Q15- Indiquez le nombre de jours travaillés durant l'année précédente ?

(pour les travailleurs saisonniers, occasionnels ou à courte durée, prière préciser le nombre de jours Lelong des 4 saisons en Q13)

V- Activité secondaire

Q16- En plus de votre activité principale actuelle exercez-vous une autre activité dans une entreprise ou pour votre propre compte ou pour le compte d'un membre de votre famille

1-Oui →

2-Non → Q20 s'il l'enquêté est salarié en Q2

→ fin s'il est non salarié

Q17- Quelle est cette activité secondaire que vous exercez?

.....

(... préciser par exemple : responsable d'un taxiphone, intermédiaire commercial en produits agricoles, éleveur de volaille, tailleur, chauffeur de taxi)

Q18- Quelle est l'activité de l'entreprise dans laquelle vous exercez-vous votre profession secondaire

..... Code activité selon l'ancienne nomenclature

..... Code activité selon la nouvelle nomenclature

(préciser par exemple : élevage de vaches laitières, élevage d'ovins, études sociales, assurance vie, fabrication de vêtement de travail,...)

VI- Nombre d'heures de travail effectif

Q19- Quel est le nombre d'heures de travail effectif durant la semaine précédente (y compris l'activité secondaire)? Heures

VII – Les salaires

Cette partie concerne les salariés : tous ceux qui ont déclarés salariés ou stagiaires à la Q2

Q20- Modalité de paiement du salaire

- 1-Mensuelle → Q21
- 2-Hebdomadaire → Q22
- 3-Journalière → Q24
- 4-Autre cas (forfaitaire ou à la pièce) → Q26

Q21- Quel est le montant du salaire net mensuel perçu en Dinars

(comprend les crédits retenues du salaire brut)

_____ D → Q27

Q22- Quel est le montant du salaire net hebdomadaire perçu en dinars

_____ Dinars

Q23- Quel est le nombre de semaines que vous avez travaillé le dernier mois

_____ → Q27

Q24- Quel est le montant du salaire net journalier perçu quotidiennement (en dinars)

_____ D _____

Q25- Combien de jours avez-vous travaillé le dernier mois

_____ → Q27

Q26- Quel est le montant total du salaire net perçu le dernier mois (en dinars)

_____ Dinars

Q27- En plus du salaire habituel perceviez-vous des primes?

1-oui 2-non → Q30

Q28- Si oui quelles sont les natures des primes que vous percevez?

- 1-Prime trimestrielle
- 2-Prime occasionnelle
- 3-Prime annuelle
- 4-Autres primes, précisez.....

Q29- Quelle est le montant total (en dinars) de chaque prime perçu durant l'année 2011?

1 2 3 4

Q30- En plus du salaire net et des primes déclarés, bénéficiez-vous d'autres avantages en nature?

1-oui 2-non → fin

Exemple (voiture, logement, carburant, téléphone, bicyclette, abonnement, électricité, eau, produits alimentaires)

Q31- Si oui indiquer les avantages perçus en nature

1-Voiture 2-Logement 3-Carburant 4-Téléphone 5-Motocyclette 6-Abonnement transport 7-Electricité et gaz 8-Eau 9-Produit alimentaires)

Q32- Veuillez estimer le montant total de chaque avantage perçu

(Inscrire le code de l'avantage suivi de sa valeur)

Enquête Nationale sur la Population et L'Emploi 2012

(Version arabe)

(1/4)

2	الثلاثية
2011	السنة

المسح الثلاثي حول التشغيل

الجمهورية التونسية
وزارة التخطيط والتعاون الدولي
المعهد الوطني للإحصاء

مثال 2: إستمارة ناشط مشغول

I-التعريف الإحصائي

- اسم ولقب الشخص المعني بالإستمارة :	- الولاية :
- عدده الرتبي :	- رقم الوحدة الأولية في الولاية
- سنة ولادته (التنكير) :	- رقم القطعة
- اسم الشخص الذي أجاب عن الإستمارة :	- العدد الرتبي للمسكن في القطعة
- عدده الرتبي :	- رقم الأسرة بالمسكن

II-النشاط الأساسي الحالي

س1- ماهي الحرفة أو المهنة الرئيسية التي تمارسها حاليا ؟

.....

(أنكر مثلا: معلم ، سائق الآلات فلاحية ذات محرك، بناني ، مركب الآلات الكترونية، خياط، مهندس فلاح، نشر الصحف الإخبارية المجانية، إنجاز شقق ومنزل...)

س2- الوضع (المرتبة) في المهنة : هل تشتغل ؟ (جواب واحد)

1- لحسابك الخاص و لك اجراء

2- لحسابك الخاص بدون اجراء

3- أجبر

4- متترب

5- معين عائلي

6- حالة أخرى، أنكرها:

س3- مكان العمل : أين تشتغل حاليا ؟ (جواب واحد)

1- إدارة أو مؤسسة عمومية

2- شركة عمومية

3- شركة خاصة تونسية

4- شركة أجنبية أو مختلطة

5- محل خاص

6- مسكن

7- متجول

8- ضيعة فلاحية

9- حضيرة بناء

10- حضائر أخرى

11- مكان آخر، أنكره:

س4- ما هو نشاط المؤسسة التي تشتغل بها حاليا أو تسيرها ؟

_____ رمز جديد

(انكر مثلا: زراعة حبوب، صناعة أحنية، بيع مواد غذائية بالجملة، مطعم أكالات خفيفة، كراء وسائل النقل البحري...)

س5- ما هو الاختصاص الذي تكونت فيه أو زاوتت فيه تعميمك ؟ (انكر الاختصاص بكل تفصيله)

III- كيفية الحصول على الشغل

س6- لمواليد ما بين (1967 و 1996) هل انتفعت أو أنت بصدد الانتفاع بتريص في إطار برامج النهوض بالتشغيل و التأهيل والادماج المهني ؟ (مثلا : SIVP.CEF.FIAP ...)

1- نعم انتفعت

2- لا لم انتفع

3- لا أعرف

س7- هل كنت تعمل بهذه المؤسسة قبل أفريل 2010 ؟

1- نعم ← س 10

2- لا { ← س 8 إذا كان المستجوب لغيرا أو متكررا في س 2

{ ← س 9 إذا كان المستجوب يعمل لحسابه الخاص في س 2

{ ← س 10 إذا كان المستجوب معين عائلي أو حالة أخرى

س8- كيف تحصلت على العمل بهذه المؤسسة ؟

1- مكاتب التشغيل للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل
2- وسائل أخرى، انكرها : ← س 10

س9- للقيام بمشروعك هل انتفعت بخدمات أو تدعيم إحدى البرامج أو المؤسسات الحكومية ؟

1- نعم انتفعت

2- لا لم انتفع

3- لا أعرف

IV- صفة العمل

س10- هل أنت مرتبط مع المشغل بعقد عمل لمدة محددة أو لمدة غير محدودة ؟

1- نعم مرتبط مع المشغل بعقد عمل لمدة محددة

2- نعم مرتبط مع المشغل بعقد عمل لمدة غير محددة

3- لست مرتبطا بتاتا بعقد ← س 12

س11- ما هي مدة العقد (لمدة محددة)؟

(انكر المدة بالأشهر، إذا كانت المدة أقل من شهر سجل 01)

_____ شهرا

س12- ما هي صفة العمل الحالي ؟

1- منتظم وقل ← س 15

2- لمدة قصيرة المدى

3- ظرفي

4- موسمي

Bibliographie

Ouvrages

- Akerlof, G. ET Kranton, R. (2010), *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*, Princeton, New Jersey; Woodstock, Oxfordshire: “Princeton University Press”, 192 p.
- Arrow K.J. (1974), *Choix collectif et préférences individuelles*, Paris, Calmann-Lévy (traduction d’Arrow, 1951a, 1963).
- Arrow K.J. (1972), « Some Mathematical Models of Race in the Labor Market ». In A. Pascal (ed.) *Racial Discrimination in Economic Life*, “Lexington MA: Lexington Books”, pp. 187-204.
- Attané, I. (2012), « 1. Toujours moins de femmes en Chine ? L’impact démographique et social des discriminations sexuées ». In Marylène Lieber éd., *Chinoises au XXIe siècle: Ruptures et continuités*, pp. 25-42, Paris, « La Découverte ».
- Babcock, L., & Laschevar, S. (2003), *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, PRINCETON, OXFORD, Princeton University Press.
- Becker G. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, 3ème Edition, University of Chicago Press.
- Becker, G.S. (1991), *Treatise on the Family*, Cambridge: Harvard University Press, Enlarged edition.
- Becker, G.S. (1930), « A treatise on the family ». In Publication Data, Library of Congress, “Cataloging”.
- Belle F. (1991), *Etre femme et cadre*, Paris, L’Harmattan.
- Boubakri, H. (2012), « Mobilités au passé et au présent au Sahara: l’exemple du Fezzan » (article bilingue fr + ar : pp 175-182). In : Ouennès, M ET Denieuil, P.N : *Une histoire méconnue libyo-françaises au Fezzan de 1943 à 1956*. IRMC & Cérés Editions. 190 p.
- Boubakri, H. ET Potot, S. (2011), « Exode et migrations en Tunisie : Quand la société civile se réveille ». In *Blog Médiapart & Lettre de l’IRMC* N°6. Avril-mai 2011.
- Brinbaum, Y., Meurs, D. ET Primon, J-L. (2015), « Situation sur le marché du travail: statut d’activité, accès à l’emploi et discrimination ». In Cris Beauchemin (Éd.), Christelle Hamel (Éd.) et Patrick Simon (Éd.), *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Paris : Ined, pp. 203-232.

- Brown, G. (2007), « Tunisia: The Debut of Family Planning », pp. 59-69. In Robinson W.C. et Ross J.A. (ed.), *The Global Family Planning Revolution: Three Decades of Population Policies and Programs*, Washington DC, World Bank, 470 p.
- Boulart, R. (2005), *Le management au féminin : promouvoir les talents Broché*, Edit : Robert Jauze 253 p.
- Chaouai, A. (1998). « Population et développement ». In *Genre et promotion des femmes* (Chapitre 4), Centre d'Etudes et de Recherches Démographiques, pp 1-25.
- Cosio-Zavala, M.E. (1994), *Changements de fécondité au Mexique et politiques de population*. Paris: L'Harmattan.
- Crozier M. ET Friedberg, E. (1977), *L'acteur et le système*, Edition Seuil, Paris.
- Cunningham, G. B. (2007), *Diversity in sport organization*. Scottsdale, AZ: Holcomb Hathaway, Publishers.
- Denieuil P. N., (2005), *Femmes et entreprises en Tunisie : Essai sur les cultures du travail féminin*, Edition Le Harmattan, Paris.
- Duchêne J. ET Ajbilou A. (1995), « Structures, nuptialité et fécondité dans les déclin de natalité d'hier et aujourd'hui ». In Tabutin, D., Eggerickx, T. ET Gourbin, C. (dir.), *Transitions démographiques et sociétés*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, coll. « Chaire Quetelet, n° 97 », pp. 132-135.
- Eberhard, M., Dominique Meurs, D. ET Simon, P. (2009), « Accès et carrières des générations issues de l'immigration dans la fonction publique : une étude exploratoire des concours 2008 aux instituts régionaux d'administration (IRA) ». In *Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat (Éd.), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : faits et chiffres 2008-2009*, Paris, « La Documentation Française », pp. 277-286.
- Ehrenberg, R. ET Smith, R., (2000), *Modern Labor Economics*, Harper Collins, Edition Seventh.
- Establet, R. (2003), « 13. Filles et garçons à l'école : un changement social à suivre ». In Laufer, J éd., *Le travail du genre: Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, « La Découverte », pp. 181-189.
- Gastineau, B. ET Sandron, F. (2004), « Famille et développement économique et social en Tunisie : une politique de planification familiale intégrée ». In Gautier, A (ed.), *Les politiques de planification familiale : cinq expériences nationales*, CEPED, pp. 165-194.

- Godechot, O. (2007), *Working rich: Salaires, bonus et appropriation du profit dans l'industrie financière*, Paris, « La Découverte ».
- Goldin C. (2000), « Labor Markets in the Twentieth Century. In Cambridge Economic History of the United States. », *Cambridge University Press*, Vol. 3, pp. 549-623.
- Lequien L. (2012), *Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance : impact sur les salaires, L'exemple de la réforme de l'APE*, Politiques sociales et familiales n°108, CNAF.
- Mahfoudh, D. (2007), *Les perceptions et représentations des africains et des africaines de L'égalité hommes-femmes*, Edit. AFARD/FEMNET, Rabat 2007.
- Mahfoudh, D. (2006), *Crise du chômage, crise d'identité. Le cas des ouvrières du textile en Tunisie*, Edit. AFARD/DAWN/FEMNET, Rabat 2006.
- Mahfoudh, D. (1997), « La participation des femmes tunisiennes à la vie économique et à la vie publique ». In *Droits de la citoyenneté des femmes au Maghreb – La condition socio-économique des femmes*, Éditions Le Fennec, Casablanca.
- Marius K. (2016), *Inégalités de genre en Inde, regards au prisme des études postcoloniales*, Karthala, 300 p.
- Meurs, D. (2018), «Employment and wages of immigrants and descendants of immigrants: Measures of inequality and perceived discrimination». In Beauchemin, C. (Dir.), Hamel, C (Dir.) ET Patrick Simon (Dir.), *Trajectories and Origins: Survey on the Diversity of the French Population*, Cham : Springer, p. 79-106.
- Meurs, D. (2017), «Hommes femmes : l'impossible égalité professionnelle». In Askenazy, P (Éd.), Cohen, D (Éd.) ET Senik, C (Éd.), *Repenser le modèle social : 8 nouvelles questions d'économie*, Paris : Albin Michel, pp. 31-93.
- Meurs, D., Lhommeau, B. ET Okba, M. (2015), «Emplois, salaires et mobilité intergénérationnelle». In Cris Beauchemin (Éd.), Christelle Hamel (Éd.) et Patrick Simon (Éd.), *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Paris : Ined, pp. 233-262.
- Meurs D. ET S. Ponthieux. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes ». In *Economie et statistique*, n°337-338,. Jeunes : l'âge des indépendances. pp. 135-158.
- Narcy, M., Lanfranchi, J. ET Meurs, D. (2009), « 16. Les femmes ont-elles de bonnes raisons d'aller dans le public et l'associatif ? ». In Pailhé, A. éd., *Entre famille et travail: Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs* (pp. 363-382). Paris, « La Découverte ».

- Lemire L. ET Ben Hassine A. (2002), « Gérer le plateau de carrière des cadres : le cas des femmes cadres de l'administration publique tunisienne ». In Enseigner le management public, Didacthèque internationale en management public, Montréal, Presses de l'Université du Québec, pp. 291-317.
- Le Minez, S. ET Roux, S. (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi ». In *Economie et statistique*, n°351, 2002. pp. 31-63.
- Rochet C. (2007), *L'innovation, une affaire d'Etat, gagnants et perdants de la troisième révolution industrielle*, Edition L'Harmattan, Paris.
- Rothstein, D. (1997), « Early Career Supervisor Gender and the Labor Market Outcomes of Young Workers ». In *F. Blau, R. Ehrenberg (eds) Gender & Family Issues in the Workplace*, Russell Sage Foundation: New York, chapitre 7, pp. 210-257.
- Sahli S. (1994), « Politique et infécondité volontaire en Tunisie ». In *Association Internationale des Démographes de Langue Française, Les modes de régulation de la reproduction humaine*, Paris, PUF, pp. 219-228.
- Triki, S., Hayef, I., Zirari-Devif, M., Horchani, M. ET Naciri, R. (2006), *Le travail des maghrébines : l'autre enjeu : situation économique et sociale différenciée selon le genre au Maghreb*, Collectif 95, Maghreb-Egalité. 104 .
- Triki, S. (2004), « Marginalisation des femmes rurales dans le développement en Tunisie ». In *Sexe, genre et société Engendrer les sciences sociales africaines*, sous la direction de A. M. Iman, Mama, A ET Sow, F. Paris, Karthala, pp.357-371.
- Tywoniak S.A. (1998), « Le modèle des ressources et des compétences : un nouveau paradigme pour le management stratégique ? ». In Laroche, H., Nioche J.-P. (éds.), *Repenser la stratégie*, « Vuibert », p. 166-204,
- Vallin, J. ET Locoh, T. (2001), « Les leçons de l'expérience tunisienne ». In Vallin, J ET Locoh, T (dir.), *Population et développement en Tunisie : la métamorphose*, Tunis, « Cérès Éditions », pp. 569-580.

Articles

- Achour, N. (2011), « Le système de santé tunisien : Etat des lieux et défis », *working paper FPHM*, pp 1-24.
- Ahl H. (2006), « Why research on women entrepreneurs needs new directions », *Entrepreneurship theory and practice*, vol. 30, n° 5 p. 595-623.
- Aigner, D. ET Cain, G. (1977), « Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market », *Industrial and Labor Relations Review*, 175-187.
- Aïta, S. (2012) « Le retournement historique des économies arabes », *Revue internationale et stratégique*, 2012/2 ,n° 86, p. 107-114.
- Akerlof G.A. ET Kranton R.E. (2000), « Economics And Identity », *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, Vol. 115(3), p. 715-753.
- Akpinar-Sposito, C. ET Roger, A. (2017), « Obstacles et opportunités pour l'évolution des femmes cadres dans la filiale d'une entreprise multinationale ». *28e congrès de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH 2017)*, Aix-en-Provence France.
- Alber, A. (2013), « Un plafond de verre plus bas dans la fonction publique : Une comparaison public/privé de l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement ». *Travail, genre et sociétés*, 30(2), 131-154.
- Albrecht J., Björklund A. ET Vroman S. (2003), « Is There a Glass Ceiling in Sweden? », *Journal of Labour Economics*, n° 21(1), p. 145-177.
- Altman, M. (2006), « Low wage work in South Africa, Human Sciences Research Council », *document présenté à la Conférence de la Banque mondiale sur l'emploi et le développement*, mai 2006, Berlin.
- Arrow, K. (1973), « Higher education as a filter », *Journal of Public Economics*, 2, issue 3, p. 193-216,
- A. Low, S. ET E. Blakemore, A. (1984), « The Review of Economics and Statistics ». Vol. 66, No. 1. pp. 157-163
- Ayadi, M. (2014), « Comment faire parvenir les aides sociales de l'Etat aux plus pauvres parmi les pauvres? », *Note de Politique Economique* du NBES No. 2.
- Baxter, J. (2002), « Patterns of Change and Stability in the Gender Division of Household Labour in Australia, 1986-1997. » *Journal of Sociology*, 38 (4): 399-424.

- Baxter, J. ET Wright. (2000), « The glass ceiling hypothesisa Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia », *Gender & Society*, Vol. 14 No. 2, 275-294
- Bayet, A. (1996), « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », *Economie et Statistique*, n°299, pp. 21-36.
- Becker, G. (1993), « Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, National Bureau of Economic Research», *The University of Chicago Press*.
- Becker G. (1985), « Human Capital, Effort, and the Sexual Division Labor », *Journal of Labor Economics*, Vol 3, Issue 1, Part 2, pp. 33-58.
- Becker, G. (1981), « A treatise on the Family ». *Harvard University Press*.
- Becker G. (1971), « The Economics of Discrimination », *University of Chicago Press*, 2ème Edition.
- Becker, G. (1957), « The Economics of Discrimination, Chicago »: *University of Chicago Press*.
- Belghiti Mahut, S. (2004). «Pourquoi atteignent-elles si rarement le sommet ? Examen des déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres », *Revue Française de Gestion*, spécial 2004.
- Belghiti Mahut, S. (2002), « Etude exploratoire sur le plafond de verre : la perception du rôle de l'organisation dans la production de cette situation est limitée. » *XVIè Journées des IAE*.
- Belghiti Mahut, S. (2002), « Les femmes cadres et le plafond de verre : kaléidoscope des programmes de développement de la mobilité verticale des femmes... », *XIIIè congrès annuel de l'AGRH, Gestion des Ressources Humaines et Stratégie*, tome 3,19-35.
- Belghiti Mahut, S. ET Rodhain, F. (2001), « Les femmes constituent-elles un potentiel pour les entreprises ». *La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion*, n°190-191,107-21. BIT (1997), La promotion des femmes aux postes de direction, OIT, Programme des activités sectorielles.
- Ben Brahim, A. (2004), « Transition des structures par âge et vieillissement en Tunisie », *Séminaires du (CICRED) Committee for International Cooperation in National Research in Demography*, Paris, France.
- Ben Halima, M., Kocoglu Y. ET Ben Halima B. (2011), « Insertion professionnelle des diplômés universitaires en Tunisie: comparaison public-privé », *28es Journées de Microéconomie Appliquée*.

- Ben Hassine, A. (2007), « Parcours de femmes cadres dans l'administration publique tunisienne : des femmes (pas) comme les autres », *Télescope*, Vol 13, n° 4, p.42-53.
- Ben Hassine, A. (2005), « Le travail de la femme (diplômée) en Tunisie », *Les cahiers du CREAD*, n° 74, p. 73-89.
- Ben Salem, L. (2006), « Préface de Les femmes ingénieurs en Tunisie, représentations, rôles et contributions à la vie économique », *CREDIF*.
- Benschop, Y. (2009), « The Micro-politics of Gendering in Networking », *Gender, Work & Organization*, vol 16, Issue 2, pp 217-237
- Bergmann, B. (1971), « Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex ». *Eastern Economic Journal*, 1, pp. 103-110.
- Berheide, C.W. (1992), « Women Still 'Stuck' in Low-Level Jobs », *Women in Public Service: A Bulletin of the Center for Women in Government* 3 (Fall).
- Billing, Y. ET Alvesson, M. (2000), « Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership », *Gender, Work and Organization*, 7, 144-157.
- Blandine, D. (2009), « Femmes, travail et politiques publiques dans le monde arabe : réflexions sur les ingrédients du changement social ». *Troisième congrès de l'AFS 2009*. RT6 Protection sociale, politiques sociales et solidarités, Avril 2009, Paris, France.
- Blinder, A. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », *The Journal of Human Resources*, 8(4). p. 436-455
- Booth, A. ET Leigh, A. (2010), « Do Employers Discriminate by Gender? A Field Experiment in Female-Dominated Occupations », *IZA Discussion Papers*, No 4690, Institute of Labor Economics (IZA),
- Borel, P. ET Soparnot R. (2015), « Les écoles de management jouent-elles un rôle dans la lutte contre le plafond de verre ? », *Revue des Sciences de gestion*, n°273-274.
- Boserup, E. (1970), « Women's Role in Economic Development », *Edition Allen and Unwin*, London.
- Bouaziz, F. (2010), « Le célibat chez les jeunes », in ONFP, *Le célibat chez les jeunes choisi ou subi*, Tunis, Office national de la famille et de la population, pp. 58-59. Disponible sur Internet : www.onfp.tn [consulté le 28/11/2016].

- Boubakri, H. ET Potot, S. (2012), « De l'élan citoyen à la mise en place d'une politique migratoire en Tunisie : l'accueil des réfugiés de Libye en 2011 », *Migrations Société*, Volume 24, n° 143, pp. 121-137.
- Boubakri, H. (2009), « La Tunisie et ses migrations », *Les Moteurs De L'émigration... Débat*, Accueillir No 249-250.
- Bousquet, F., Smyrnaio, N. ET Bertelli, D. (2014), « How does Internet influence local journalism? Two case studies of news websites in Toulouse », *Brazilian Journalism Research*, vol. 10, n° 2, pp. 144-161.
- Breda, T. ET Ly, S.T. (2013), « Stereotypes, Discrimination and the Gender Gap in Science, » *CEPREMAP Working Papers*, CEPREMAP.
- Brenner, O., Tomkiewicz, J. ET Schein, V. (1989), « The Relationship Between Sex Role Stereotypes And Requisite Management Characteristics Revisited », *Academy of Management Journal*. 32.
- Brown, R.S., Moon, M. ET Zoloth, B.S. (1980), « Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials », *Journal of Human Resources*, 15, issue 1, pp. 3-28,
- Bruin, A., Brush, C. ET Welter, F. (2007), « Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship », *Entrepreneurship theory and practice*, vol. 31, n° 3, pp. 323-340.
- Rochet, C. (2015), « Quelles capacités stratégiques pour les managers publics ? », sous la direction de Mazouz, *Presses de l'Université du Québec*.
- Chekir, H. (2009), « Les femmes dans la fonction publique, le principe de non-discrimination et l'approche genre », *Acte de colloque : la fonction publique aujourd'hui, le statut général de la fonction publique vingt cinq ans après*, Edition CPU, pp. 123-138.
- Chekir, H. (2008), « Les femmes dans la fonction publique, le principe de non discrimination et l'approche genre » / *Hafidha Chekir, IN : Colloque : la fonction publique aujourd'hui : le statut général de la fonction vingt cinq ans après*, Tunis, les 12-13 décembre 2008.
- Cherhabil, H. (2008), « Le fonctionnaire à l'ère de la gestion publique : Quelles exigences du profil ? », sous la direction de Mazouz, *Presses de l'université de Québec*.
- Comola, M. (2010), « The Network Structure of Mutual Support: Evidence from rural Tanzania », *PSE working paper*, n°2008-74.

- Constantinidis, C. (2010), « Représentations sur le genre et réseaux d'affaires chez les femmes entrepreneures ». *Revue française de gestion*, 202(3), pp. 127-143.
- Correll, S. J. ET Benard, S. ET Paik, I. (2007), « Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? », *American Journal of Sociology*, vol. 112, no 5, pp. 1297-1338.
- Cotter, D.A., Hermsen, J.G., Ovadia, S. ET Vanneman, R. (2001), « The Glass Ceiling Effect », *Social Forces*, 80 (2), pp. 655–681.
- Couppié, T., Dupray, A. ET Moullet, S. (2006), « Les salaires des hommes et des femmes en début de vie active : des sources de disparité variables selon les professions ». *Formation emploi*, 93(1), 3-3.
- Couppié, T. ET Epiphane, D. (2004), « Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée », *Céreq, Notes Emploi Formation*, n° 6.
- De Curraize, Y. ET Hugounenq, R. (2004), « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination ». *Revue de l'OFCE*, no 90(3), pp. 193-224.
- De La Rica, S., Dolado J.J. ET Llorens, V. (2008), « Ceiling or Floors? Gender Wage Gaps by Education in Spain ». *Journal of Population Economics*, 21 (3), pp. 751-776.
- Doña, K. ET Esquivel, M. (2007), « Évolution de la carrière des femmes et conflit travail-famille dans le secteur public : expériences comparées au Costa Rica et au Chili », *Télescope*, Vol 13, n° 4, pp. 136-144.
- Doniol-Shaw, G. ET Le Douarin, L. (2005), « L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances: L'exemple du ministère de l'Équipement ». *Revue française d'administration publique*, no 116(4), pp. 671-686.
- Duchéneaut, B. (1999), « Portrait-robot et socio-styles des créateurs d'entreprises en 1998 », EURO PME/ Groupe ESC Rennes et Salon des Entrepreneurs.
- Dupray, A. ET Moullet, S. (2015), « Le salaire moindre des femmes : une question d'individu ou de profession ? Travail et emploi, » 144(4), pp. 81-107.
- Dupray, A. ET Moullet, S. (2005), « Les salaires des hommes et des femmes. Des progressions particulièrement inégales en début de vie active », *Céreq Bref*, n° 219
- Dussault, G. (1987), « À travail équivalent, salaire égal : la portée de la revendication », *Institut de recherche appliquée sur le travail*, Montréal.
- Eagly, A ET Carli, L. (2007) « Women and the labyrinth of leadership », *Harvard business review*, 85, pp. 62-71,
- Eagly, A. ET Carli, L. (2007), « through the labyrinth: the truth about how women become leaders », Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.

- Eberhard, M., Laufer, J., Meurs, D et al., 2017, «Genre et discriminations ». Donnemarie Dontilly : Ixe.
- Edgeworth, F. (1922), « Equal pay to men and women for equal work », *Economic Journal*, 32 (128), pp. 431-457.
- Epiphane, D. (2013), « Quelles méthodes pour appréhender les discriminations ? Le cas des jeunes en début de vie active », *Les discriminations en question : la relation formation emploi vue au travers des discriminations en PACA*, ORM, Semestriel n° 3, Décembre.
- Fawcett, M. (1918), « Equal Pay for Equal Work », *The Economic Journal*, 28(109), pp. 1-6.
- Ferchiou, B. (2014), « Etude genre », *Mission de planification d'un nouveau projet tunisio-allemand « Innovation, emploi et développement régional »*.
- Firpo, S., Fortin, N.M. ET Lemieux, T. (2009), « Unconditional Quantile Regressions. *Econometrica* », *Econometrica*, Vol. 77, No. 3, pp. 953-973.
- Forret M. L. ET Dougherty T.W. (2004), « Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? », *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, n° 3, pp. 419-437.
- Francine, D.B ET Lawrence M.K. (2000), « The Journal of Economic Perspectives », *American Economic Association*, Vol. 14, No. 4, pp. 75-99.
- Gaag, J.V. ET Vijverberg, W.P. (1988), « A Switching Regression Model for Wage Determinants in the Public and Private Sectors of a Developing Country», *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, vol. 70(2), pp. 244-252.
- Galloway, B. (2012), «The Glass Ceiling: Examining the Advancement of Women in the Domain of Athletic Administration» *McNair Scholars Research Journal*.
- Gastineau, B. (2012), « Transition de la fécondité, développement et droits des femmes en Tunisie », *Les Cahiers d'EMAM*, 21 | -1, pp. 75-94.
- Gérald, M. (1968), « Les théories de la répartition hiérarchique des revenus d'Adam Smith à nos jours », *Revue économique*, 19-3, pp. 385-410.
- Gobe, E. ET Ayari, M.B. (2006), « Les cadres supérieurs de la fonction publique tunisienne : réalités d'une condition socioprofessionnelle ». pp.87-100.
- Gobillon, L., Meurs, D. ET Roux, S. (2014), « Le difficile accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés : mécanismes et mesure ». *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), pp. 137-153.

- Goldin, C. (1990 a), « Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women », *Oxford University Press*, New York.
- Gouider, A. (2009), « Déterminants de l'activité des femmes sur le marché du travail tunisien et discrimination salariale par genre ».
- Gunderson, M., D. Hyatt ET C. Riddell. (2000), « Pay Differences between the Government and Private Sectors: Labour Force Survey and Census Estimates », *Human Resources in Government Series*, CPRN Discussion Paper No. W|10.
- Hamdène, Z. ET Benhassen, L. (2012), « L'éradication du fléau de la pauvreté en Tunisie: acquis et défis », *Éthique et économique/Ethics and Economics*, pp 1-24.
- Hartmann H. (1976), « Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex in Women and Workplace », *the implications of Occupational Segregation*, Chicago.
- Havet, N. (2004), « Ecart salariaux et disparités professionnelles entre sexes : Développements théoriques et validité empirique » *l'Actualité Economique*, Revue d'Analyse Economique, vol. 80, pp. 3-31.
- Havet, N. ET Sofer, C. (2002), « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *travail, genre et sociétés*, 7(1), pp. 83-115.
- Heckman, J. (1979), « Sample selection bias as a specification error ». *Econometrica* 47(1), pp. 153-161.
- Jeddi, H. ET Malouche, D. (2016), « La discrimination salariale de genre en Tunisie » .Studying wage gap between men and women in Tunisia using Oaxaca-Blinder models The Sixth Euro-African Conference in Finance and Economics.
- Hodges, M. ET Budig, M. (2010), « who gets the daddy bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings ». *Gender and Society*, 24(6), pp. 717-745.
- Horchani, M. ET Mahfoudh. D (dir). (2008), « Regards croisés sur les migrations. Motivations, stratégies migratoires et nouvelles formes de migrations », *Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche et le Développement (AFTURD)*, Tunis.
- Hymowitz, C. ET Schellhardt, T. D. (1986), « The glass ceiling. » *The Wall Street Journal*. Special Report on the Corporate Woman.
- Hyslop, D. R. (1999), « State Dependence, Serial Correlation And Heterogeneity in Intertemporal Labor Force Participation of Married Women », *Econometrica*, 67, pp. 1255-1294.
- Jones ET Sari. (2015), « L'adresse contribue-t-elle à expliquer les écarts de salaires ? Le cas de jeunes sortant du système scolaire, » *Working Papers*, HAL,

- Kee, H. L., Nicita, A ET Olarreaga, M. (2008). "Import demand elasticities and trade distortions", *The Review of Economics and Statistics*, 90(4), pp. 666–682.
- Kenneth J. Arrow. (1973), "Higher education as a filter", *Journal of public Economies*, n° 2, , pp. 193-216.
- kochbati, I. (2015), « La reprise de la natalité, reflet d'un changement socioculturel chez la femme Tunisienne? », *colloque Office national de la famille et de la population*, 20 avril.
- Landrieux-Kartochian, S. (2007), « Les organisations face au plafond de verre », *Revue française de gestion*, 173(4), pp. 15-30.
- Landrieux-Kartochian, S. (2003), « Au-delà du plafond de verre ? L'introduction de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines », *Cahiers du CERGOR*, n° 03/01, janvier 2003.
- Laufer, J. (2005), « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi*, 102, pp. 31-44.
- Lazear, E. et Rosen, S. (1990), « Male-Female Wage Differentials in Job Ladders », *Journal of Labor Economics* , vol. 8, n° 1, pp. S106-S123.
- Lazear, E. (1986), « Personnel Economics », *the Mit Press*, Cambridge.
- Lazear, E. ET Rosen S. (1981), « Rank-order Tournaments as Optimum Labor Contracts », *Journal of Political Economy*, 89, pp. 841-864.
- Lele U. (1986), « Women and structural transformation », *Economic Development and Cultural Change*, Vol 34, pp. 195–221.
- Lewis P. (2007), «The quest for invisibility: female entrepreneurs and the masculine norm of entrepreneurship», *Gender, work and organization*, vol. 13, n°5, 2006, pp. 453-469.
- Lollivier, S. (2001), « Les choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale », *Économie Et Statistique*, N° 349-350.
- M'hamid, I., Hachana, R. ET Omri, A. (2011), « Diversite Genre Dans Le Conseil D'administration Et Performance Des Entreprises Tunisiennes Cotees ».
- Maddala, G. S. (1983), « Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics », *Cambridge University Press*.
- Mahfoudh D. (2012), « Une analyse genre de la situation en Tunisie, avant et après le 14 janvier 2011 », *GIZ*, pp. 1-57.

- Mahfoudh, D. (2012), « La question du genre et la promotion de l'emploi des jeunes en Tunisie », GIZ.
- Mahfoudh, D. ET El Madani, K. (2009), « Genre et participation des femmes à la vie publique en Tunisie », Publié par *le Ministère des Affaires de la Femme de la Famille de l'Enfance et des Personnes Agées*, Tunis.
- Mahfoudh, D. (2008), « Genre et participation des femmes à la vie publique » ,*MAFFEPA/FNUAP*.
- Mahfoudh D. (2008), « Rapport de genre et mariage dans la société tunisienne », *Migrations Société*, 119(5), pp. 129-140.
- Manolova T. S., Carter N. M., ManevI. M. ET Gyoshev B. S. (2007), «The differential effect of men and women entrepreneurs' human capital and networking on growth expectancies in Bulgaria», *Entrepreneurship theory and practice*, vol. 31, n° 3, pp. 407-426.
- Marrekchi K. (2001). « Théories des organisations, pratiques de GRH et genre : vers une explication du phénomène de glass ceiling », *Colloque international Genre, population et développement en Afrique*, Abidjan, 16-21 juillet.
- Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Le Mancq, F., Pochic, S. ET Revillard, A. (2015), « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique ». *Revue française d'administration publique*, 153(1), pp. 45-68.
- McKinsey and Company (2007), « Women Matter: Gender Diversity », *A Corporate Performance Driver*.
- Meng, X. ET Meurs, D. (2001), « Différences de structure des emplois et écart salarial entre hommes et femmes en France », *Économie & prévision*, no 148(2), pp. 113-126.
- Meurs, D., Pailhé, A. ET Ponthieux, S. (2010), « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, 114(3), 113-133.
- Meurs, D. ET Pailhé, A. (2008), « Descendantes d'immigrés en France : une double vulnérabilité sur le marché du travail ? ». *Travail, genre et sociétés*, n° 20(2), pp. 87-107.
- Meurs, D. ET Ponthieux, S. (2006), « Quand la variable « femme » ne sera plus significative dans les équations de gains.... » *Travail, genre et sociétés*, 15(1), PP. 51-67.
- Meurs, D. ET Audier F. (2004), « Qui se présente dans la fonction publique et pourquoi ? Premiers résultats d'enquêtes spécifiques sur les candidats à différents

concours de la fonction publique d'Etat », *Revue française d'administration publique*, Vol 3, N°111, pp. 547-566.

- Meyerson, D. ET Fletcher, J.K. (2000), "A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling", *Advance Library Collection*.
- Milewski, F. (2009), « Parcours de femmes en emploi : l'impact des politiques publiques », *Informations sociales*, 156(6), pp. 124-131.
- Mincer J. ET S. Polachek, (1974), « Family investments in human capital: earnings of women », *Journal of Political Economy*, 82(2)-part II, pp. S76-S108.
- Mincer, J. ET Polachek, S. (1978), « An Exchange: The Theory of Human Capital and the Earnings of Women: Women's Earnings Reexamined », *Journal of Human Resources*, 13, issue 1, pp. 118-134,
- Molinier, P. (2004), "Déconstruire la crise de la masculinité", *Mouvements*, 31(1), pp. 24-29.
- Morgan D.L (1995), « Why Things (Sometimes) Go Wrong in Focus Groups »
- Morin T. (2014), « Écarts de revenus au sein des couples. Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint », *Insee première*, no 1492.
- Morrison, Ann M., R. P. White. ET E. Van Velsor. (1987), "and the Center for Creative Leadership", *Breaking the glass ceiling*. New York: Addison-Wesley.
- Mzali, H. (1997), « Marché du travail, migrations internes et internationales en Tunisie ».
- Napari, S. (2009), « Gender differences in early-career wage growth », *Labour Economics*, 16, issue 2, pp. 140-148,
- Naschberger, C. ET Audencia, D. (2012), « Les Leviers De Carriere : La Perception Des Managers ».
- Naschberger, C., Quental, C. ET Legrand, C. (2012), « Le parcours de carrière des femmes cadres : pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter ? », *Gestion*, vol. 37(3), pp. 43-50.
- Ñopo, H., Daza, N. ET Ramos, J. (2012), « Gender earning gaps around the world: a study of 64 countries », *International Journal of Manpower*, Vol. 33 No. 5, pp. 464-513.
- Oaxaca, R ET Ransom (1994), « On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. », *Journal of Econometrics*. » 61. pp. 5-21.
- Oaxaca, R. (1973), « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International Economic Review*, 14(3), pp. 693-709.

- Ouadah-Bedidi, Z., Vallin, J. ET Bouchoucha, I. (2012), « La fécondité au Maghreb, nouvelle surprise, *Population et Sociétés* ».
- Pailhe, A ET Solaz, A. (2006), « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et Sociétés*, n° 426.
- Pelek, S. ET Calavrezo, O. (2011), « Les emplois du bas de l'échelle salariale en Turquie : une description des salariés des secteurs formels et informels, hors agriculture », *Travail et emploi*, 126(2) », pp. 45-60.
- Périvier, H. (2008), « Lutte contre la pauvreté : la France sur les traces de l'ONCLE Sam ? Regards croisés sur l'économie, » 4(2), pp. 169-177.
- PETIT, P. (2007), « The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination : a field experiment in the French financial sector », *Labour Economics*, 14 (3), pp. 371-391.
- Phelps, E. (1972), «The Statistical Theory of Racism and Sexism, », *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 62(4), pp. 659-661.
- Phelps, E. (1961), « The American Economic Review», Vol. 51, No. 4, pp. 638-64
- Phipps S., Burton P. ET L. Lethbridge. (2001), « In and out of the labour market: Long-term income consequences of child-related interruptions to women's paid work », *The Canadian Journal of Economics*, 34(2), pp. 411-29.
- Pison, G. (2013), « Tous les pays du monde », *Population & Sociétés*, bulletin mensuel d'information de l'Institut national d'études démographiques, numéro 503.
- Ponthieux, S. ET Meurs, D. (2004), « Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe: Effets de structures ou discrimination ? ». *Revue de l'OFCE*, no 90(3), pp. 153-192.
- Proulx, D. (2008), « Le gestionnaire public de demain et les valeurs qui supportent son action : une perspective internationale », *Presses de l'Université du Québec*.
- Romdhane, H., Khaldi, R., Oueslati, A. ET Skhiri, H., (2002). « Transition épidémiologique et transition alimentaire et nutritionnelle en Tunisie », *Options méditerranéennes*, Série B, n° 41, pp. 7-27.
- Rosen, A. (1998), « Search, Bargaining and Employer Discrimination », *Uppsala-Working Papers*, Series 13.
- ROUIS, S. (2009), « La migration irrégulière en Tunisie : modes d'approches et techniques de recherches », *actes de l'atelier de recherche Les migrations africaines : méthodes et méthodologie*, 26-29 novembre 2008, Rabat.

- Sabatier M. (2010), "Do female researchers face a glass ceiling in France? A hazard model of promotions",
- Sacks K. (1979), « Sisters and Wives: the Past and Future of Sex Inequality », *Greenwood Press*, Westport.
- Sam-Giao, M. (2015), « L'accès des femmes aux emplois de direction générale dans les grandes collectivités locales : état des lieux et points de résistance ». *Revue française d'administration publique*, 153(1), pp. 69-73.
- Sboui, F. (2006), « Le dualisme du marché du travail en Tunisie : choix occupationnel et écart salarial », *Économie & prévision*, 174(3), pp. 21-37.
- Schein, V. E. (1975), "Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers", *Journal of Applied Psychology*, 60(3), pp. 340-344.
- Schein, V. (1973), "The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 340—4.
- Scotto, M., Sappe, R. ET Boyer, A. (2008), « Réussir la diversité du genre. Une expérience de développement de l'égalité professionnelle femme/homme dans le secteur de la construction, souvent considéré comme « masculin » : l'exemple de CARI, entreprise de BTP dans les Alpes Maritimes », *Management & Avenir*, 18(4), pp. 18-41.
- Seun, J. (2017), « The gender wage gap and sample selection via risk attitudes ». *International Journal of Manpower*, Emerald Group Publishing, vol. 38(2), pp. 318-335.
- Smith J.W., Anderson D.H. ET Moore R.L (2012), « Social Capital, Place Meanings, and Perceived Resilience to Climate Change » *Rural Sociology*, 77(3), pp. 380–407
- Landrieux-Kartochian, S. (2003), « Au-delà du plafond de verre ? L'introduction de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines », *Cahiers du cergor*, n° 03/01,
- Tabutin, D. (2006), « Les systèmes de collecte des données en démographie », pp 1-121, Vol VIII.
- Tansel A. (2005) "Public-Private Employment Choice, Wage Differentials, and Gender in Turkey", *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 53, No. 2, pp. 453-477.

- Thévenon, O. (2009), « L'augmentation de l'activité des femmes en Europe : progrès de la conciliation ou polarisation des comportements ? », *Population*, vol. 64(2), pp. 263-303.
- Triki S. (1999), « Travail invisible des femmes rurales en Tunisie », Tunis, CRÉDIF, 118 p.
- Triki S. ET Makhoul D. (1993), « L'activité de la femme rurale et la gestion des ressources naturelles en Tunisie », Banque mondiale, CRÉDIF, 118 p.
- Vera, A. A ET Arjun, S.B. (2000), « Wage differentials between the public and the private sectors: evidence from an economy in transition », *Labour Economics*, Volume 7, Issue 2, pp. 203-224.
- Vimard, P. ET Fassassi, R. (2012). « Démographie et développement en Afrique : éléments rétrospectifs et prospectifs », *Cahiers québécois de démographie*, Volume 40, Numéro 2, pp. 331-364.
- Vultur, M. ET J. Bernier (2013), « Inégalités structurelles et inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail », *Interventions économiques*, no 47, pp. 1-18.
- Wagner-Guillermou, A. ET Barth, I. (2015), « Femmes-hommes : une inégalité librement consentie ? ». @GRH, 14(1), pp. 47-71.
- Welzer-Lang, D. (1986), « Le masculinisme en naissance, changements de rôles liés au sexe de garçons adultes ayant vécu 5 ans de contraception masculine », DHEPS, Université Lumière-Lyon2, IPSE.
- Wirth-Dominicé, L. (2015), « Femmes d'affaires et femmes cadres : une montée en puissance », *Bureau international du Travail*, Genève, BIT.
- Zellner, H. (1972), « Discrimination Against Women, Occupational Segregation, and the Relative Wage », *American Economic Review*, 62, issue 2, pp. 157-60.
- Zweimuller, J. ET Winter-Ebmer, R. (1993), "Gender Wage Differentials in Private and Public Sector Jobs." *IRLE Working Paper*, No, PP. 54-93.
- (2004) « Femmes et carrières : la question du plafond de verre ». *Revue française de gestion*, no 151(4), 117-127.

Rapports et Enquêtes

- Banque Centrale de Tunisie (2013). *Rapport Annuel*, Tunis, Tunisie.
- Catalyst (2001). Report: *2001 Catalyst Census of Women Board Directors of Canada*.
- Catalyst (1998). *Women now hold over ten percent of Fortune 500 board seats*, Corporate Board, 19, pp. 27-29.
- CE (Commission Européenne) (1998). *100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Emploi et affaires sociales, Égalité des chances et politique familiale, Allemagne.
- CNFCE (Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises) (2010). *Femmes Chef d'Entreprises : Bilan et Perspectives*, Tunis, Tunisie.
- CREDIF (Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme), Ministère des Affaires de la Femme et de la Famille) (2013). *L'autonomisation économique des femmes: un pari à gagner*, La Revue du CREDIF, Tunis, Tunisie.
- CREDIF (2013). *Observatoire genre et égalité des chances : rapport sur les associations ouvrant pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Tunisie*, Tunis, Tunisie.
- CREDIF (2013). *Tunisienne et action politique*, Revue du CREDIF n° 45, Tunis, Tunisie.
- CREDIF (2008), *Budget-temps des ménages ruraux et travail invisible des femmes rurales en Tunisie*, Tunis, Tunisie.
- CRES (Centre de Recherches et d'Etudes Sociales), *Le rapport final de l'enquête sur la structure des salaires en Tunisie 2011*, (2012).
- Euromed Gender Equality (2010). *Rapport National d'analyse de la Situation : droits humains des femmes et égalité' hommes-femmes*, Tunisie, EU, Tunis.
- GIZ (La Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) (2013), *Plaidoyer pour une approche managériale adaptée : l'économie tunisienne et la diversité des genres*, Tunis, Tunisie.
- GIZ (2012). *Analyses de genre, Programme d'appui à l'entrepreneuriat et à l'innovation*.
- INS (Institut National de Statistiques), *Enquête nationale sur la population et l'emploi 2009, 2010, 2011, 2012, 2015*, Tunis, Tunisie.

- INS ET ONU femmes (2015). *Rapport National Genre Tunisie 2015*, Tunis, Tunisie.
- INS, *Enquête Emploi et Salaires auprès des Entreprises en 2012, Edition 2015*, Tunis, Tunisie.
- ITCEQ (Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives) (2012). *Perspectives Economiques*, Tunis, Tunisie.
- ITCEQ (Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives) (2011). *Le profil démographique de la Tunisie*, Tunis, Tunisie.
- ITCEQ (Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives) (2010), *Rapport annuel sur la compétitivité 2010*, Tunis, Tunisie.
- Jegham Elloumi, H. (2012). *Analyse Genre*, Programme d'appui à l'entrepreneuriat et à l'innovation, GIZ.
- Mahfoudh, D. (2011). *Enquête nationale : Le Budget-temps des hommes et des femmes en Tunisie*, MAFFEPA/ONUFEM.
- OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) (2013). *Aider les jeunes à prendre un meilleur départ: Plan d'action de l'OCDE pour les jeunes*, Paris, France.
- OCDE (2002). *Les femmes au travail : qui sont-elles et quelle est leur situation ?*, Perspectives De L'emploi De L'OCDE.
- OIT (Organisation Internationale du Travail) (2013). *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes: Une génération menacée*, Genève, Suisse.
- OIT (Organisation internationale du travail) (2018) *Rapport mondial sur les salaires 2018/19 Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*
- ONEQ (Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications) (2013). *Rapport annuel sur le marché du travail en Tunisie*, Tunis, Tunisie.
- ONEQ (Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications) ET OIT (Organisation Internationale du Travail) (2013). *Analyse du système éducatif Tunisien*, Tunis, Tunisie.
- ONFP (Office National de la Famille et de la Population) (2010). *Enquête national sur la violence à l'égard des femmes en Tunisie*, Tunis, Tunisie.
- ONFP (Office National de la Famille et de la Population) (2010). *Le célibat chez les jeunes : choisi ou subi?*, A l' occasion d'une table ronde dans le cadre des sessions de la 9e édition du Forum de la population et de la santé de la reproduction.

- ONU Femmes (2013), *Participation politique et autonomisation économique des femmes en Tunisie: Un état des lieux des données existantes*, Tunis, Tunisie.
- OTE (Office des Tunisiens l'Etranger), INS (Institut National de Statistiques), UNICEF, UNFPA, IOM, Coopération Suisse (2013). *Rapport relatif à l'étude de l'impact de la migration sur les familles de migrants présentes au pays*, Tunis, Tunisie.
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) (2015). *Les Objectifs du Millénaire pour le développement. Huit objectifs pour 2015*.
- PNUD (2013). *Rapport sur le développement humain*, New York, Etats Unis.
- Rapport de la Commission Européenne (2012). *Les femmes dans les instances de décision économique au sein de l'EU : Rapport de suivi*.
- République tunisienne, Instance supérieure indépendante pour les élections (ISIE) (2012). *Rapport relatif au déroulement des élections de l'ANC*, Tunis, Tunisie.
- République Tunisienne, Ministère de l'Education, Secrétariat général, Direction général des Etudes, de la Planification et des Systèmes d'information (2013). *Statistiques scolaires. Année scolaire 2012-2013*, Tunis, Tunisie.
- République Tunisienne, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (2013). *Réforme du Dispositif National de la Formation Professionnelle*, Tunis, Tunisie.
- République Tunisienne, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi ET Banque Mondiale (2009). *Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires*, Tunis, Tunisie.
- République Tunisienne, Ministère des Affaires de la Femme et de la Famille (2013). *Stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes (VVF) à travers le cycle de vie*, Tunis, Tunisie.
- République Tunisienne, Ministère des Affaires Sociales Bureau des Etudes, de la Planification et de la Programmation (2012). *Principaux Indicateurs du Développement Social En Tunisie*, Tunis, Tunisie.
- République Tunisienne, Ministère du Développement et de la Coopération International, Institut National des Statistiques, UNICEF (2013). *Suivi de la situation des enfants et des femmes. Enquête par grappe a des indicateurs multiples 2011-2012 (MICS4)*, Tunis, Tunisie.
- République Tunisienne, Ministère du Développement régional et de la Planification (2013). *Budget Economique*, Tunis, Tunisie.

- Triki, S. (2013). *Analyse Genre*, Projet « Promotion de l'Agriculture Durable et Développement Rural en Tunisie (PAD) » Projet « Appui à la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (AGIRE) », GIZ.

Sites Internet

- www.banquemondiale.org
- www.bct.gov.tn
- www.credif.org.tn
- www.cres.tn
- www.education.gov.tn
- www.emploi.gov.tn
- www.emploi.gov.tn › [lobservatoire](#)
- www.femmes.gov.tn
- www.insee.fr
- www.ins.nat.tn
- www.ilo.org › [global](#) › [lang--fr](#)
- www.isie.tn
- www.itceq.tn
- www.mdici.gov.tn
- www.oecd.org
- www.santetunisie.rns.tn
- www.social.tn
- www.targa-consult.com
- www.undp.org
- www.unwomen.org

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1: ÉVOLUTION DE L'INDICE SYNTHÉTIQUE DE FÉCONDITÉ EN TUNISIE DEPUIS 1966	24
TABLEAU 3: EVOLUTION DU NOMBRE DES ETABLISSEMENTS, DES ELEVES ET DES ENSEIGNANTS DU CYCLE PREPARATOIRE GENERAL ET DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE.	36
TABLEAU 4 : LE RENDEMENT DU CYCLE PRIMAIRE.....	41
TABLEAU 5 : LE RENDEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE.	41
TABLEAU 6 : LES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR SELON LE TYPE DE DIPLOME PAR SEXE	43
TABLEAU 7 : L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE (EN MILLIERS), 2006-2014.....	50
TABLEAU 8 : L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE (EN MILLIERS) SELON LE GENRE 2006-2014.....	51
TABLEAU 9 : EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPEE (EN MILLIERS) SELON LES SECTEURS D'ACTIVITES ECONOMIQUES, 2007-2014.....	53
TABLEAU 10: LA REPARTITION DES CHOMEURS DU SUPERIEUR SELON LA NATURE DU DIPLOME.....	58
TABLEAU 11 : TABLEAU RECAPITULATIF DES TRAVAUX ANTERIEURS EN TUNISIE.....	92
TABLEAU 12 : LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES SALAIRES MOYENS, ENQUETE EMPLOI 2011.....	105
TABLEAU 13 : LES EQUATIONS DE GAINS DANS L'ENSEMBLE DE SECTEURS.....	115
TABLEAU 14 : LA DECOMPOSITION DE L'ECART SALARIAL HOMMES-FEMMES SUR L'ENSEMBLE DES SECTEURS, ENQUETE EMPLOI 2011	117
TABLEAU 15 : COMPOSANTES DE L'ECART DES SALAIRES MOYENS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS, ENQUETE EMPLOI 2011	119
TABLEAU 16 : LES EQUATIONS DE GAINS DANS LE SECTEUR PUBLIC.....	121
TABLEAU 17 : LA DECOMPOSITION DE L'ECART SALARIAL HOMMES-FEMMES DANS LE SECTEUR PUBLIC, ...	123
TABLEAU 18 : COMPOSANTES DE L'ECART DES SALAIRES MOYENS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SECTEUR PUBLIC, ENQUETE EMPLOI 2011.....	124
TABLEAU 19 : LES EQUATIONS DE GAIN DANS LE SECTEUR PRIVE	125
TABLEAU 20 : LA DECOMPOSITION DE L'ECART SALARIAL HOMMES-FEMMES DANS LE SECTEUR PRIVE,	127
TABLEAU 21 : COMPOSANTES DE L'ECART DES SALAIRES MOYENS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SECTEUR PRIVE, ENQUETE EMPLOI 2011.....	128
TABLEAU 22 : LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES SALAIRES MOYENS, ENQUETE EMPLOI 2015.....	131
TABLEAU 23 : LA FEMINISATION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITE, 2016.....	160
TABLEAU 24 : LE POURCENTAGE DES FEMMES DANS LES GOUVERNEMENTS POST-REVOLUTION.....	166
TABLEAU 25 : REPARTITION DES FONCTIONNAIRES DES MINISTERES PAR EMPLOIS FONCTIONNELS 16 %..	167
TABLEAU 26 : REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE SECTEUR ET LE GENRE	174
TABLEAU 27 : REPARTITION DES SALARIES DANS LE SECTEUR PUBLIC.....	174
TABLEAU 28 : LA REPARTITION DES SALARIES DU SECTEUR PUBLIC SELON LE DIPLOME.....	175
TABLEAU 29 : LA REPARTITION DES SALARIES DU SECTEUR PUBLIC SELON LA PROFESSION	176
TABLEAU 30 : LA REPARTITION DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE, 2011	177
TABLEAU 31 : LA REPARTITION DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE SELON LE DIPLOME.....	178
TABLEAU 32 : LA REPARTITION DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE SELON LA PROFESSION	178
TABLEAU 33 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DU SECTEUR PUBLIC.....	180
TABLEAU 33 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE.....	182
TABLEAU 34: EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DU SECTEUR PUBLIC SELON LES NIVEAUX DE DIPLOME.....	184
TABLEAU 35 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE DIPLOMES	186
TABLEAU 36 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DU SECTEUR PUBLIC AGES DE [40, 55].....	188
TABLEAU 37 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE, [40, 55]	189
TABLEAU 38 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DIPLOMES SECTEUR PUBLIC	191
TABLEAU 39 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DIPLOMES SECTEUR PRIVE	193

TABLEAU 40 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DIPLOMES SECTEUR PUBLIC	198
TABLEAU 41 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DIPLOMES SECTEUR PRIVE .	200
TABLEAU 42 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DIPLOMES SECTEUR PUBLIC	202
TABLEAU 43 : LES EFFECTIFS ET REMUNERATIONS MENSUELLES DES SALARIES DIPLOMES SECTEUR PRIVE .	203
TABLEAU 44 : TABLEAU COMPARATIF ENTRE 2011 ET 2015	205

TABLE DES FIGURES

FIGURE 1 : ÉVOLUTION DE LA POPULATION TUNISIENNE ENTRE 1956 ET 2014	15
FIGURE 2 : STRUCTURE DE LA POPULATION PAR SEXE.....	17
FIGURE 3 ET 4 : LA PYRAMIDE DES AGES, COMPARAISON ENTRE 1994-2014 ET 2004-2014.....	18
FIGURE 5 : LE TAUX DE MORTALITE BRUT.....	20
FIGURE 6 : ESPERANCE DE VIE A LA NAISSANCE EN TUNISIE 1960-2016.....	21
FIGURE 7 : ÉVOLUTION DE TAUX DE CELIBATAIRES (EN %) PAR SEXE ET GROUPE D'ÂGE	27
FIGURE 8: LES DIFFERENTES ETAPES DU SYSTEME D'EDUCATION EN TUNISIE.....	33
FIGURE 9 : ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTUDIANTS (EN MILLIER) PAR CYCLE D'ÉTUDES EN TUNISIE	35
FIGURE 10: LE TAUX DE SCOLARISATION EN TUNISIE 2014	40
FIGURE 11: PROPORTION D'ÉTUDIANTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : COMPARAISON INTERNATIONALE (2009)	42
FIGURE 12 : LE TAUX D'ANALPHABÉTISME	45
FIGURE 13 : LES TAUX D'ANALPHABÉTISME EN TUNISIE.....	46
FIGURE 15 : LA REPARTITION DU CHOMAGE PAR GOUVERNORAT	55
FIGURE 16 : LA REPARTITION DU CHOMAGE SELON LE GENRE	56
FIGURE 17 : LE NIVEAU DE CHOMAGE SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION.....	57
FIGURE 18 : LA REPARTITION DU CHOMAGE SELON LA DUREE.....	59
FIGURE 20 : LA PYRAMIDE DES AGES, DONNEES ENQUETE EMPLOI, 2011	102
FIGURE 21 : LA DISTRIBUTION DES SALAIRES DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS, ENQUETE EMPLOI 2011....	109
FIGURE 22 : LA DISTRIBUTION DES SALAIRES DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, ENQUETE EMPLOI 2011	109
FIGURE 23 : LA DISTRIBUTION DES SALAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC, ENQUETE EMPLOI 2011	110
FIGURE 24 : LA DISTRIBUTION DES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVE, ENQUETE EMPLOI 2011	111
FIGURE 26 : EVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITE (1990, 2016).....	138
FIGURE 27 : LA PYRAMIDE DES AGES DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 2011	175
FIGURE 28 : LA PYRAMIDE DES AGES DANS LE SECTEUR PRIVE.....	177
FIGURE 29 : LA DISPERSION DES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	180
FIGURE 30 : FONCTION D'ACCES POUR LE SECTEUR PUBLIC, 2011	181
FIGURE 31 : DISTRIBUTION DES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVE	182
FIGURE 32 : FONCTION D'ACCES POUR LE SECTEUR PRIVE, 2011	183
FIGURE 33 : DISTRIBUTION DES SALAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC SELON LES NIVEAUX DE DIPLOME	184
FIGURE 34 ET 35 : LES FONCTIONS D'ACCES POUR LES DIPLOMES DU SECTEUR PUBLIC.....	185
FIGURE 36 ET 37 : LES FONCTIONS D'ACCES POUR LES DIPLOMES DU SECTEUR PRIVE	187
FIGURE 38 : DISTRIBUTION DES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVE SELON LES NIVEAUX DE DIPLOME	187
FIGURE 39 : LA FONCTION D'ACCES DU SECTEUR PUBLIC, LA TRANCHE D'ÂGE [40, 55]	189
FIGURE 40 : LA FONCTION D'ACCES DU SECTEUR PRIVE, LA TRANCHE D'ÂGE [40,55].....	190
FIGURE 41 ET 42 : LES FONCTIONS D'ACCES DU SECTEUR PUBLIC, LES DIPLOMES DE LA TRANCHE D'ÂGE [40, 55].....	192
FIGURE 43 : LA FONCTION D'ACCES DU SECTEUR PUBLIC, LES DIPLOMES DE LA TRANCHE D'ÂGE [25, 40]....	193
DE LA TRANCHE D'ÂGE [40, 55]	194
FIGURES 46 ET 47 : DISTRIBUTION DES SALAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC	199
FIGURES 48 ET 49 : LES FONCTIONS DANS LE SECTEUR PUBLIC.....	199
FIGURES 50 ET 51 : DISTRIBUTION DES SALAIRES DANS LE SECTEUR PRIVE	201
FIGURES 52 ET 53 : FONCTION D'ACCES DANS LE SECTEUR PRIVE.....	201
FIGURES 54 ET 55 : LES FONCTIONS D'ACCES DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	202
FIGURES 56 ET 57 : FONCTIONS D'ACCES DANS LE SECTEUR PRIVE.....	203

TABLES DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE 1 :	
LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION TUNISIENNE.....	9
INTRODUCTION :	11
I LES SOURCES UTILISEES.....	11
II LES MUTATIONS DEMOGRAPHIQUES EN TUNISIE.....	13
II.1 L'EVOLUTION DE LA POPULATION	15
II.2 LA STRUCTURE DE LA POPULATION	16
II.2.1 LA STRUCTURE SELON LE SEXE.....	16
II.2.2 LA STRUCTURE SELON L'AGE	17
II.3 LES COMPOSANTES DU MOUVEMENT NATUREL DE LA POPULATION	19
II.3.1 LA MORTALITE	19
II.3.2 L'EVOLUTION DE LA FECONDITE	23
II.4 LES DETERMINANTS DE LA BAISSSE DE FECONDITE.....	26
II.4.1 LE REcul DE L'AGE DU MARIAGE.....	26
II.4.2 LA POLITIQUE DE LA POPULATION.....	29
III LE SYSTEME EDUCATIF	32
III.1 LA STRUCTURE GENERALE DU SYSTEME EDUCATIF TUNISIEN	32
III.1.1 L'ORGANISATION	32
III.1.1.A L'ENSEIGNEMENT DE L'ENSEIGNEMENT DE BASE	33
III.1.1.B L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE	34
III.1.1.C L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR.....	34
III.1.2 LE RENDEMENT INTERNE ET ENCADREMENT.....	36
III.1.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE	37
III.1.4 LE SYSTEME EDUCATIF TUNISIEN APRES LA REVOLUTION.....	38
III.2 HOMMES /FEMMES DANS L'EDUCATION.....	39
III.2.1 L'ACCES ET LA REUSSITE SCOLAIRE.....	40
III.2.1.A - DANS L'ENSEIGNEMENT DE BASE.....	40
III.2.1.B - DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE.....	41
III.2.1.C - DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	42
III.2.2 LE CHOIX D'ORIENTATION	42
III.3 L'ANALPHABETISME.....	44
IV ACTIVITE ET CHOMAGE	47
IV.1 LES TENDANCES GENERALES DU MARCHE DU TRAVAIL EN TUNISIE.....	47
IV.1.1 - LE RETRAIT DE LA VIE ACTIVE.....	48
IV.1.2 - LE CHOMAGE	48
IV.1.3 - DES POSTES NON QUALIFIES ET UNE OFFRE NON ADAPTEE AUX DIPLOMES	49
IV.2 LA STRUCTURE DU MARCHE DU TRAVAIL.....	50
IV.2.1 LES ACTIFS SELON LE GENRE ET L'AGE.....	50
IV.2.2 LA POPULATION ACTIVE OCCUPEE.....	52
IV.3 LE SALARIAT.....	54
IV.4 LE CHOMAGE.....	54
IV.4.1 CHOMAGE/ GENRE ET NIVEAU D'INSTRUCTION.....	56
IV.4.1.A -SELON LE GENRE	56
IV.4.1.B - SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION.....	57
V LA MIGRATION TUNISIENNE	59
V.1 L'EMIGRATION DES FEMMES TUNISIENNES	63
CONCLUSION :	66
CHAPITRE 2 :	
LES ECARTS DE SALAIRES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN TUNISIE	69
INTRODUCTION	71
I LES PRINCIPALES APPROCHES THEORIQUES DE LA DISCRIMINATION SALARIALE.....	72
II L'ECART DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN TUNISIE	80

II.1	SALAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL	80
II.2	SALAIRE DANS LE SECTEUR PRIVE	83
II.3	COMPARAISON ENTRE LES SALAIRES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE.....	85
III	LA METHODOLOGIE	93
III.1	DECOMPOSITION DE L'ECART DES GAINS MOYENS.	93
III.2	ESTIMATIONS ECONOMETRIQUES.....	96
IV	LES DONNEES	98
IV.1	SOURCE DES DONNEES	99
IV.2	DESCRIPTION GENERALE	101
IV.2.1	CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES.....	102
IV.2.2	EDUCATION.....	103
IV.2.3	CARACTERISTIQUES PROFESSIONNELLES.....	103
V	PRINCIPAUX RÉSULTATS.....	104
V.1	STATISTIQUES DESCRIPTIVES.....	104
V.1.1	SALAIRES ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES.	106
V.1.2	SALAIRES ET EDUCATION.....	107
V.1.3	SALAIRE ET CARACTERISTIQUES PROFESSIONNELLES.....	108
V.1.3.A	AU NIVEAU DES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES :	112
V.1.3.B	AU NIVEAU DES CARACTERISTIQUES EDUCATIONNELLES :	112
V.1.3.C	AU NIVEAU DES CARACTERISTIQUES PROFESSIONNELLES :	112
V.2	DECOMPOSITION DE L'ECART DES GAINS MOYENS.	113
V.2.1	ANALYSE DE L'ENSEMBLE DES DONNEES	114
V.2.1.A	ESTIMATION DES EQUATIONS DE GAINS	114
V.2.1.B	DECOMPOSITION DES ECARTS DE GAINS MOYENS.....	117
V.2.1.C	CONTRIBUTION DES FACTEURS.....	118
V.3	ANALYSE DES DONNEES DU SECTEUR PUBLIC.....	120
V.3.1	ESTIMATION DES EQUATIONS DE GAINS.....	120
V.3.2	DECOMPOSITION DES ECARTS MOYENS DE GAINS	123
V.3.3	CONTRIBUTION DES FACTEURS.....	123
V.4	ANALYSE DES DONNEES DU SECTEUR PRIVE.....	124
V.4.1	ESTIMATION DES EQUATIONS DE GAINS.....	124
V.4.2	DECOMPOSITION DES ECARTS DE GAINS MOYENS	127
V.4.3	CONTRIBUTION DES FACTEURS.....	128
	CONCLUSION	129
CHAPITRE 3 :		
	LES FEMMES ET LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE EN TUNISIE	133
	INTRODUCTION	135
I	DES INEGALITES DE SALAIRES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU PLAFOND DE VERRE	140
I.1	CAPITAL HUMAIN : LES DIFFERENCES DE REMUNERATION S'EXPLIQUENT PAR DES DIFFERENCES DE PRODUCTIVITE LIEES A DES DIFFERENCES EN CAPITAL HUMAIN	140
I.1.1	LA DISCRIMINATION LIEE AUX PREJUGES (1957)	141
I.1.2	PASSAGE A LA DISCRIMINATION STATISTIQUE	142
I.2	SEGREGATION PROFESSIONNELLE ET PLAFOND DE VERRE	143
I.2.1	MESURE DU PLAFOND DE VERRE PAR LES EQUATIONS QUANTILES	143
I.2.2	LE MODELE ECONOMIQUE FONDE SUR LES COMPORTEMENTS PSYCHOLOGIQUES (BABCOCK)	145
I.3	LES INTERPRETATIONS EN SCIENCES DE GESTION DU PLAFOND DE VERRE.....	146
I.3.1	LE ROLE DE LA CULTURE ET DES NORMES	146
I.3.2	LA THEORIE DES RESSOURCES ET COMPETENCES.....	147
I.4	L'HYPOTHESE DU PLAFOND DE VERRE.....	148
I.4.1	LE PLAFOND DE VERRE EN GESTION	148
I.4.2	LES HYPOTHESES AVANCEES.....	150
I.4.2.A	LES STEREOTYPES DE GENRE	150
I.4.2.B	L'EDUCATION ET L'ORIENTATION SCOLAIRE	151
I.4.2.C	DES CARRIERES PLUS COURTES ET MANQUE DE DISPONIBILITE.....	152
I.4.2.D	L'APPROCHE ORGANISATIONNELLE	153
I.4.2.E	LA PREDOMINANCE DU LEADERSHIP MASCULIN.....	154
II	LES FEMMES DANS LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE EN TUNISIE	155

II.1	PLACE DES FEMME DANS LA SOCIETE TUNISIENNE : UN DROIT AFFIRMANT L'EGALITE.....	158
II.1.1	. LE MINISTERE DES AFFAIRES DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE (MAFF) :	162
II.1.2	. LE CONSEIL NATIONAL DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE (CNFF) :	162
II.1.3	. LE CENTRE DE RECHERCHES, D'ETUDES, DE DOCUMENTATION ET D'INFORMATION SUR LA FEMME (CREDIF) :	162
II.1.4	. LA COMMISSION FEMME ET DEVELOPPEMENT (CFD) :	162
II.2	PLACE DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	163
II.2.1	PRESENCE DES FEMMES DANS LES POSTES DE DECISION.....	163
II.2.2	LES CHANGEMENTS ISSUS DE LA REVOLUTION.....	165
III	ESTIMATIONS DES FONCTIONS D'ACCES DANS LE PUBLIC ET LE PRIVE.....	169
III.1	METHODOLOGIE.....	169
III.1.1	LA PRESENTATION DU MODELE.....	170
III.1.2	LA FONCTION D'ACCES.....	171
III.1.3	ESTIMATION DES FONCTIONS D'ACCES.....	172
III.2	LES DONNEES.....	173
III.2.1	DESCRIPTION DES DONNEES.....	174
III.2.1.A	. DESCRIPTION DU SECTEUR PUBLIC.....	174
III.2.1.B	.DESCRIPTION DU SECTEUR PRIVE.....	177
III.2.2	UNE COMPARAISON DESCRIPTIVE ENTRE LES SECTEURS.....	179
III.3	LES FONCTIONS D'ACCES DANS LE SECTEUR PUBLIC ET PRIVE	179
III.3.1	LES SALARIES DU SECTEUR PUBLIC.....	179
III.3.2	LES SALARIES DU SECTEUR PRIVE.....	182
III.4	SITUATION DES DIPLOMES	183
III.4.1	POUR LE SECTEUR PUBLIC	184
III.5	LES RESTRICTIONS SUR LES TRANCHES D'AGE	188
III.5.1	DANS LE SECTEUR PUBLIC.....	188
III.5.2	DANS LE SECTEUR PRIVE.....	189
III.5.3	LES DIPLOMES DU PUBLIC AGES ENTRE [40, 55].....	191
III.5.4	LES DIPLOMES DU SECTEUR PRIVE AGES ENTRE [40,55]	193
IV	ANALYSE COMPARATIVE AVEC LES SALAIRES DE 2015	195
IV.1	PRESENTATION DES DONNEES DE 2015	195
IV.2	COMPARAISON DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE	197
IV.3	L'ANALYSE COMPARATIVE.....	198
IV.3.1	LE SECTEUR PUBLIC.....	198
IV.3.2	LES DIPLOMES DU SECTEUR PRIVE.....	200
IV.4	L'EFFET DE L'AGE	202
IV.4.1	LES DIPLOMES DU PUBLIC AGES ENTRE [40,55].....	202
IV.4.2	LES DIPLOMES DU PRIVE AGES ENTRE [40,55].....	203
	CONCLUSION	204
	CONCLUSION GENERALE.....	207