

Les inégalités de rémunération entre hommes et femmes
Discussion

Emmanuel DUGUET

Université Paris Est Créteil
ERUDITE (EA 437)
TEPP FR CNRS 3435

Séminaire Fourgeaud, 16 mai 2018

Inégalités persistantes entre les femmes et les hommes en France :

- accès aux métiers
- position hiérarchique
- différences de salaires

Explications possibles

- caractéristiques productives
- discrimination sur le marché du travail
- "pré-discrimination" : rôle prédominant des femmes dans l'éducation des enfants

Coudin, Maillard et Tô

- salaire horaire, décomposition
- estimation paramétrique
- sur données de panel entreprises-salariés

Card, Cardoso, Kline (2016)

- différences de caractéristiques individuelles, observables ou non observables
- différences de pouvoir de négociation H-F
- différences d'affectation aux entreprises H-F (ségrégation)

Résultats

- quasiment pas d'effet lié au pouvoir de négociation, sauf pour les cadres (+2,6%)
- l'allocation entre entreprises domine (autour de 2%)
- pour un écart salarial de l'ordre de 17%
- effet négatif à long terme des enfants sur les salaires des femmes (jusqu'à 30 ans après la naissance)

Gobillon, Meurs et Roux

- salaire annualisé
- étude de la position dans l'échelle des salaires selon le genre
- prise en compte des caractéristiques observables (âge, niveau de formation, interruptions de carrière, nombre d'enfants, ancienneté, temps partiel)
- estimation robuste (semi-paramétrique)
- sur une coupe

Résultats

- les écarts de salaires sont similaires entre les secteurs public et privé (13.3% et 15.2%)
- en appliquant les règles du secteur privé au secteur public l'écart augmente à peine (+0.7%)
- sauf dans le dernier décile de la distribution des salaires (+3.6%)

Coudin, Maillard et Tô

Peut-on améliorer la séparabilité des effets entreprises et des salariés?

- tendance à assimiler les moyennes des variables des salariés à des effets d'entreprise
- n'est ce pas une illusion liée à la linéarité de l'équation de salaire?
- ne vaudrait-il pas mieux faire réapparaître les effets salariés en estimant α_j , régresser les $\hat{\alpha}_j$ sur les variables des salariés
- et utiliser des données typiquement d'entreprise pour expliquer les effets entreprise?

On peut appliquer la même décomposition à la répartition H-F par métiers, qualification incluse

- cette répartition est fortement sexuée
- l'entreprise est-elle l'arbre qui cache la forêt des métiers?
- la ségrégation peut avoir lieu au niveau des métiers, ensuite agrégés au niveau de l'entreprise
- il serait très intéressant de proposer une estimation dans une activité utilisant des métiers fortement différenciés
- le résultat sur les cadres suggère que ce changement d'optique pourrait avoir un impact fort sur l'évaluation du pouvoir de négociation

Autres points

- certaines femmes peuvent être moins bien rémunérées parce qu'elles ont suivi leur conjoint. Impact maîtrisé dans le secteur public, moins évident dans le secteur privé. Est-il possible d'inclure une variable de déménagement différenciée, ou de changement d'employeur, pour les femmes et les hommes (comme pour les enfants)?
- l'écart de salaire augmente avec les parts de salariés rémunéré au SMIC (F-H). Suggère une discrimination : les femmes se verraient plus souvent offrir le SMIC.
- peut-on mettre en évidence un effet des enfants de moins de 3 ans?
- peut-on ajouter des indicateurs de tension sur le marché du travail dans l'équation de salaire?
- essai d'une autre normalisation: les secteurs qui ont le plus licencié sur la période d'étude

Gobillon, Meurs et Roux

Différences H-F prises en compte par une indicatrice (i.e. un écart moyen) dans la régression

- potentiellement problématique pour la prise en compte des effets des enfants
 - on compte un effet commun aux hommes et aux femmes
 - l'écart H-F ne dépend plus des enfants
 - on ne mesure pas l'écart de carrière lié aux enfants
 - la seconde étude montre un écart important...
- pourquoi ne pas estimer deux jeux de coefficients séparés, ou une interaction sur le nombre d'enfants?

Calcul du contrefactuel

- égalisation des poids H et F pour calculer un contrefactuel (p. 17)
- plafond de verre : le poids des femmes devrait décroître avec le quantile de salaire donc les quantiles élevés seraient presque sans discrimination salariale
- en s'inspirant de Neumark (JHR, 1988) :

$$w^*(u) = p_f(u)w_f(u) + (1 - p_f(u))w_h(u)$$

- décroissant avec $p_f(u)$ si $w_h(u) > w_f(u)$
- les résultats seraient-ils robustes avec cette nouvelle convention?

Autre point

- développer l'approche en dynamique : partir d'une cohorte H+F puis suivre pas à pas la construction des écarts de salaire tout au long de la vie professionnelle (transitions au sein des quantiles)