

Le rendement de l'enseignement supérieur par genre : Cas du Maroc

The return to higher education by gender: Case of Morocco

Auteur 1 : ELKHALFI Oussama

Auteur 2 : CHAABITA Rachid

Auteur 3 : GUEMIMI Chafik

Oussama ELKHALFI, (Doctorant)

Université Hassan II de Casablanca/ Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales-Maroc

Elkhalfioussama15@gmail.com

Rachid CHAABITA, (Enseignant-chercheur)

Université Hassan II de Casablanca/ Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales-Maroc

RACHID.CHAABITA@univh2c.ma

Chafik GUEMIMI, (Enseignant-chercheur)

Université Hassan II de Casablanca/ ENSAM-Maroc

guemimichafik@gmail.com

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : Elkhalfi,O., Chaabita.R., Guemimi .C (2021) « Le rendement de l'enseignement supérieur par genre : Cas du Maroc » ,African Scientific Journal « Numéro 3 / Volume 5 » pp: 648-662.

Date de soumission : Janvier 2021

Date de publication : Mars 2021



DOI : 10.5281/zenodo.5643216

Copyright © 2021 – ASJ



Résumé

La majorité des études et des analyses menées en termes de discrimination de genre sur le marché du travail aboutissent à conclure que les hommes et les femmes ne sont pas constamment domiciliés à la même enseigne. La présente étude s'est interrogée sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Maroc, mais cette fois exclusivement au niveau des diplômés de l'enseignement supérieur à savoir comment leurs aptitudes sont appréciées sur le marché d'emploi. L'objectif principal est de savoir s'il existe des effets discriminatoires au niveau des compétences élevées. À partir d'une base récente de données provenant de l'enquête nationale d'emploi en 2018. Il a été conclu que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes diplômées au Maroc s'était réduit dans le public, mais considérablement dans le privé. Nous avons utilisé la méthode de décomposition d'Oaxaca et Blinder. L'estimation a révélé que les femmes diplômées sont rémunérées de 19.45 % moins que les hommes diplômés de 36.95 % inexplicé. Ce taux traduit ainsi la discrimination à l'égard des femmes même s'elles disposent d'un stock de capital humain élevé. Par ailleurs, les différences des caractéristiques expliquent quant à elles, la présence de -17,50 % indiquant ainsi que l'écart opère en faveur des femmes. Nous concluons que les femmes diplômées subissent une sous-estimation de leurs compétences sur le marché d'emploi.

Mots clés : L'écart salarial, La méthode de décomposition d'Oaxaca et Blinder, Le marché d'emploi

Abstract

The majority of studies and analyzes carried out in terms of gender discrimination in the labor market find that men and women are not always domiciled in the same vein. The present study questioned the pay gap between men and women in Morocco, but this time exclusively at the level of higher education graduates, to know how their skills are appreciated in the labor market. The main objective of which is to find out whether there are discriminatory effects at the level of high skills. From a recent database comes from the national employment survey in 2018. It was concluded that the pay gap between men and women graduates in Morocco had narrowed in the public, but considerably in the private sector. We used the Oaxaca and Blinder decomposition method. The estimate revealed that female graduates are paid 19.45% less than male graduates an unexplained 36.95%. This rate thus reflects discrimination against women even if they have a high stock of human capital. In addition, the differences in characteristics explain, for their part, the presence of -17.50% indicating that the gap operates in favor of women. We conclude that female graduates experience an underestimation of their skills in the labor market.

Keywords : The pay gap, The Oaxaca and Blinder decomposition method, The job market

Introduction

Nous savons que le marché du travail se caractérise par une préférence à l'embauche et à la rémunération pour certains groupes, à savoir une préférence pour un genre, une race, etc. (Becker, 1975) a dévoilé que les employeurs discriminent par goût dont la productivité marginale est substituable entre genre. Récemment (Croson et Gneezy, 2009 ; Bertrand, 2011) donne des explications alternatives de l'écart de salaire du côté de l'offre. Ils ont invoqué les particularités psychologiques à savoir que le goût pour le risque ou bien pour la compétition, ainsi que la préoccupation pour autrui pourraient expliquer l'écart de salaire entre genre. Le rapport porté sur l'emploi des femmes au Maroc par HCP (Lahlimi, 2019) a dévoilé que seules 19 % des femmes marocaines travaillent et 80 % des femmes ne cherches même pas d'emploi dû à une sous-estimation de leur productivité. Ceci nous incite à évaluer au niveau des compétences élevées dans notre contexte marocain. En effet, deux travailleurs diplômés qui ont les mêmes caractéristiques et la même productivité devraient être également rémunérés de la même façon quels que soient leurs genres et leurs races. Effectivement, dans le marché du travail, à productivité égale, l'homme devance la femme en terme de rémunération ce que nous l'appelons la discrimination salariale. À l'encontre, chaque genre perçoit une rémunération en dépendant de ces propres caractéristiques ce que nous l'appelons l'équité salariale. Dans les deux cas, l'enseignement supérieur a joué son rôle en tant qu'un remède à ces effets discriminatoires.

Parant de nombreuses études qui ont mis l'accent d'une évidence discrimination salariale par genre et ont suggéré des politiques économiques pour entraver ce phénomène. Mais n'ont jamais évalué au niveau des diplômés pour savoir s'il existe ce phénomène. À cet égard, notre objectif sera à savoir si les diplômés du niveau supérieur subissent une pénalité de genre sur le marché d'emploi marocain. Autrement-dit, comment expliquer à productivité égale, les hommes diplômés et femmes diplômées perçoivent des salaires différents ?

Pour répondre, nous allons nous intéresser tout d'abord à la revue littérature qui traite le phénomène de la discrimination par genre. Ensuite, par le biais d'une base de données qui provient de l'enquête nationale de l'emploi en 2018 qu'en retient en final un échantillon de 8823 diplômés salariés nous estimons les équations de salaire des hommes et des femmes pour évaluer s'il existe un écart salarial entre les deux genres de diplômés. Après, si c'est le cas nous illustrons les facteurs qui expliquent cette différence de salaire par la méthode d'Oaxaca et Blinder, pour prouver la part non expliquée de l'écart salarial. Enfin, nous discutons les résultats trouvés.

Le reste de ce papier est structuré en trois axes. Le premier est consacré à la revue de la littérature théorique et empirique portée sur la discrimination salariale par genre et au développement des hypothèses ; le deuxième, aux données et au cadre de modélisation ; et le troisième, à la présentation et la discussion des résultats.

1. Revue de littérature et développement des hypothèses

Il s'agira dans cette section d'analyser les différentes approches traitant la discrimination par genre sur le marché d'emploi.

1.1 Considérations théoriques de la notion discrimination salariale

Les modèles de la discrimination salariale ont été développés par plusieurs théoriciens, nous pouvons les classer en trois grandes catégories : la première catégorie fondée sur les préférences discriminatoires (discrimination par goût) par (Becker, 1957), la deuxième catégorie citée par (Phelps, 1972) repose sur les écarts de performances moyennes relatives à certaines caractéristiques observables suite à l'information imparfaite de la productivité individuelle. Enfin, la troisième catégorie repose sur l'attachement futur des femmes au marché du travail qui est inobservable et non pas la productivité au moment de l'embauche (Lazear et Rosen, 1990).

1.1.1 La discrimination par goût

(Becker 1957) pour la discrimination par goût, il présume que les diplômés de sexe masculin et les diplômés de sexe féminin sont de parfaits substituts dans le processus de production. Leurs productivités marginales sont donc équivalentes. Mais les employeurs discriminent par goût. Selon cette théorie, les recruteurs se ressentent une désutilité éventuelle lors d'un rapprochement avec les personnes qui appartient au groupe minoritaire discriminées (femmes), puisqu'ils appartiennent à un groupe discriminatoire (hommes). Ce goût entraîne une désutilité à l'embauche des diplômées de sexe féminin, et augmente par conséquent, leurs coûts d'emploi. Les femmes diplômées reçoivent donc un salaire ou bien un rendement plus faible que les hommes pour compenser le préjudice moral que procure leur embauche.

1.1.2 La discrimination statique

La théorie de la discrimination statique (Phelps, 1972), diffuse un autre argument au comportement discriminatoire de l'employeur. Elle repose sur l'imperfection de l'information. En effet, les entreprises ont un manque d'information sur les qualifications et l'attachement au marché du travail de leurs employés diplômés à un emploi. Or, il est en général extrêmement coûteux d'affiner cette information et de connaître la vraie productivité d'un diplômé salarié.

Face à telle situation, les recruteurs poussés à utiliser des caractéristiques facilement observables, telle que le sexe ou la race, etc., pour apprécier les productivités individuelles et déterminer les niveaux des salaires si elles regardent que ces attributs sont reliés avec les compétences. À travers les considérations statiques, les employeurs estiment sur les diplômés certaines caractéristiques de performances et c'est à partir de là réside l'origine de la discrimination. Par ailleurs, il existe d'autres courants de la discrimination statique, notamment le courant partisan de (Arrow, 1973) qui apprécie comment les croyances fondées ou non sur la productivité des différents groupes peuvent influencer les jugements de recrutement et les niveaux des rémunérations.

1.1.3 Le modèle de l'attachement au marché du travail

Le modèle de l'attachement au marché du travail et le capital humain spécifique de (Lazear et Rosen, 1990) repose sur l'attachement futur au marché du travail d'un individu diplômé et non sa productivité actuelle qui est imparfaitement observée. Les employeurs anticipent l'absence fréquente des femmes de la sphère productive pour la sphère domestique et leur exigent de capacités supérieures à celles des hommes afin de compenser leur forte probabilité d'abandon. Le détachement des femmes de la sphère professionnelle vis-vis la sphère domestique engendre un coût supplémentaire de leur promotion et par conséquent l'employeur ne leur autorise une promotion que s'il est certain qu'elle n'abandonnera pas l'entreprise.

1.2. Études empiriques sur l'écart salarial par genre

La plupart des études faites sur la discrimination salariale ont trouvé par l'utilisation de la méthode d'Oaxaca –Blinder que l'écart de salaire estimé est au profit des hommes, parce que les femmes subissent une pénalisation salariale qui se traduit par une moindre valorisation de leurs caractéristiques productives par rapport aux hommes.

(Mincer, Solomonn et Polachek 1974) dans leur étude qui comprend des diplômés, dont les femmes mariées, les hommes mariés et femmes célibataires âgés de 30 à 44 ans, ils ont abouti que les hommes sont rémunérés mieux que les femmes, à l'ordre de 52% pour les hommes mariés et 16% pour les hommes célibataires que leur homologue. La part de l'écart total inexpliquée par le modèle est attribuable à la discrimination est comprise entre 55% (coefficient des hommes) et 58% (coefficient des femmes) pour la comparaison hommes mariés/femmes mariées, et entre 60% (coefficient des femmes) et 93% (coefficient des hommes) pour la comparaison hommes mariés/femmes célibataires.

(Glaude, 1987) a travaillé sur l'enquête emploi de 1985 en France, sur les diplômés salariés à temps plein, et il a conclu que les hommes ont un salaire moyen de 25% supérieur à celui des

femmes. L'écart inexpliqué par le modèle est de + 14.5% en faveur des hommes, soit 58% de l'écart total.

(Meurs et Ponthieux, 2000), qui ont fait une étude sur l'enquête des jeunes diplômés et carrières en France, ont trouvé que l'écart total de 27% en faveur des hommes tombe à 16% à durée hebdomadaire du travail égale, soit 59% de l'écart total. En contrôlant par l'ensemble des variables du modèle, l'écart inexpliqué est de 5.4% soit 20% de l'écart total.

(Giret, Guégnard et Paul, 2008) ont menés une enquête reflex sur 15 pays européens des diplômés de l'enseignement supérieur sur la discrimination de genre sur le marché du travail des diplômés en Europe, ont trouvés que la rémunération des jeunes femmes diplômés de 20 % au-dessous des hommes. Cet effet lié à la discrimination plus élevé dans les pays latins.

(Souidi, 2014) a mené une nouvelle dimension relative à la question gendorielle sur le marché d'emploi marocain. Il a trouvé que les différences en termes de caractéristiques individuelles expliquent 36% de l'écart salarial entre les deux sexes. En effet, les femmes sont enclines à une discrimination salariale spécifique qui réside particulièrement au désavantage féminin. En d'autres termes, une dévalorisation de leurs caractéristiques.

1.3Hypothèses de l'étude

Partant de ces études, nous supposons que les attributions par différentes études susmentionnées dévoilent une discrimination salaire envers le genre féminin. L'idée centrale est qu'il existe des différences entre genre dans la détermination des salaires des diplômés sur le marché d'emploi.

H1 : Quels sont les facteurs qui expliquent l'écart de salaire selon le genre. Ces facteurs exercent différemment leur effet, ou bien dépendamment du genre du diplômé ;

H2 : Les facteurs prise en compte pour l'estimation du salaire ne sont pas sur le même pied d'égalité en termes de productivité et d'importance chez les employeurs lorsqu'on parle de genre suite au manque d'information sur les compétences ;

H3 : Comment expliquer, qu'à productivité égale, les hommes diplômés et les femmes diplômées perçoivent des salaires différents ;

2. Présentation des données et la méthode d'estimation

Pour aboutir à nos objectifs de recherche, nous allons présenter la base de données, dont nous usons pour estimer le rendement des diplômés par genre sur le marché d'emploi et la méthodologie envisagée dans le sens.

2.1. Données

Pour répondre à l'ensemble de ces questions, nous avons utilisé une base de données qui provient de l'enquête nationale de l'emploi réalisée en 2018. Notre échantillon finale est

constitué de 8823 diplômés salariés ayant un âge entre 22 et 59 ans uniquement dans la mesure où nous disposons des informations sur les caractéristiques des diplômés (niveau du diplôme, la discipline du diplôme, l'expérience professionnelle âge, sexe, l'état matrimonial, la région de résidence) ; celles liées à l'emploi (la profession, la branche d'activité, le secteur d'emploi et la taille de l'entreprise) et les informations sur leurs rémunérations.

L'échantillon de cette enquête est représentatif des différentes couches sociales et régions du pays, dont le but est de mieux savoir : les profits de formation, le lien entre les aptitudes de la main-d'œuvre et les professions exercées, la place de la femme vis-à-vis du marché du travail, la mobilité des actifs occupés entre les lieux de résidence et de travail, les inégalités salariales, les caractéristiques des entrepreneurs, et les types d'emplois indépendants, etc.

2.2 Présentation de la méthode d'estimation par genre

Après avoir présenté la revue littérature portée sur l'écart de salaire selon le genre, il convient maintenant d'étudier la méthode économétrique¹ confère aux rendements de l'enseignement supérieur par genre. Nous se basant sur l'équation de gain de Mincer pour estimer le rendement de l'enseignement supérieur séparément selon le genre. :

$$\text{Log salaire}_{\text{féminin}} = X_i + \mu_i$$

$$\text{Log salaire}_{\text{masculin}} = X_i + \mu_i$$

Avec :

X_i : les caractéristiques des diplômés

μ_i : terme d'erreur

À travers lequel nous analysons distinctement l'effet des caractéristiques individuelles, démographique et du milieu de résidence, et les caractéristiques liées à l'emploi sur le niveau de rendement de l'enseignement supérieur travers le salaire des diplômés selon le genre.

2.3 Spécification du modèle de la discrimination salariale

Pour analyser la discrimination salariale des diplômés ou bien l'écart de salaire entre genre des diplômés, nous recourons à la décomposition proposée par Oaxaca et Blinder qui consiste à estimer distinctement l'équation de gains des salaires pour les hommes et les femmes, ensuite à calculer l'écart de salaire des diplômés entre genre au niveau moyen.

¹ L'estimation économétrique est effectué à l'aide du logiciel STATA

$$\bar{w}_h - \bar{w}_f = \underbrace{\beta^* (\bar{x}_h - \bar{x}_f)}_1 + \underbrace{\bar{x}_h (\hat{\beta}_h - \beta^*)}_2 + \underbrace{\bar{x}_f (\beta^* - \hat{\beta}_f)}_3$$

$\bar{w}$: Le salaire moyen.

$\bar{X}$: Correspondent aux moyennes des caractéristiques².

$\hat{\beta}$: Les rendements des caractéristiques sont estimés dans une équation de gains.

β^* : estimé à partir de l'équation de gain de l'ensemble de l'échantillon contenant les hommes et les femmes.

Le premier terme représente l'écart de salaire suite à une différence de caractéristiques entre les deux sexes de cette décomposition. **Le second terme** est le plus accordé en faveur de rémunération des caractéristiques des hommes par rapport à la norme : c'est l'avantage masculin. **Le dernier terme** est l'écart de rémunération des caractéristiques des femmes par rapport à la norme : c'est le désavantage féminin

3. Résultats et discussions

3.1 Résultats du rendement de l'enseignement supérieur selon le genre

Le tableau ci-après vise à évaluer le rendement de l'enseignement supérieur selon le genre, dont l'objectif principal est d'apprécier les caractéristiques distinctement par le marché du travail.

L'estimation de l'équation de gain selon le sexe du diplômé³

Variables	Les hommes		Les femmes	
	Coefficient	P> z	Coefficient	P> z
Le nombre d'années d'études	0.1035874	0.000	0.145081	0.000
Expérience professionnelle	0.0233832	0.000	0.0300427	0.000
Expérience professionnelle au carré	-0.0003395	0.000	-0.0004813	0.000
Région	-----			
Eddakhla-Oued Ed-Dahab	-0.0386318	0.193	-0.0127658	0.904
Souss-Massa	-0.1855038	0.000	-0.1223526	0.234
Laayoune-Sakia El Hamra	-0.3436574	0.000	-0.1387855	0.000
Guelmim-Oued Noun	-0.5699125	0.000	-0.3237108	0.001
Draâ -Tafilalet	-0.0272341	0.000	-0.0098858	0.000
Marrakech-Safi	-0.1408732	0.000	-0.1014034	0.006
Oriental	Modalité de référence			
Grand Casablanca-Settat	0.0072922	0.870	0.1219717	0.000
Rabat-Salé- Kénitra	0.0610563	0.000	0.0855413	0.668
Béni Mellal-Khénifra	-0.3230401	0.000	-0.4635936	0.000
Fès-Meknès	-0.0811546	0.000	-0.2698533	0.000

² Les caractéristiques des individus sont toutes les variables utilisées dans l'équation de gains

³ L'estimation séparée de l'équation de gains des hommes et des femmes

Tanger-Tétouan- Al Hoceima	-0.1314093	0.017	-0.3991178	0.344
Discipline du diplôme	-----			
Lettre et sciences humaines	Modalité de référence			
Sciences exactes	0.0985689	0.000	0.0227895	0.000
Sciences d'éducation	0.0248731	0.653	0.0853114	0.444
Droit /sciences politiques	0.0161801	0.007	0.0601124	0.000
Sciences de l'ingénieur, technologie et sciences techniques	0.1482178	0.000	0.0980492	0.346
Sciences de la santé	0.1032011	0.005	0.1057856	0.621
Sciences économiques /gestion /commerce	0.0921319	0.000	0.1614521	0.000
Traduction	0.0407282	0.000	0.0123425	0.000
Mal désignées	0.2088561	0.235	0.0928846	0.025
La profession	-----			
responsables hiérarchiques et cadres supérieurs	Modalité de référence			
Cadres moyens	-0.4591313	0.000	-0.4131241	0.000
Employés	-0.9401718	0.000	-0.8006948	0.000
Commerçants	-0.9204691	0.000	-0.8470618	0.000
Artisans et ouvriers qualifiés	-0.8927648	0.000	-0.9024408	0.000
Ouvriers et manœuvres agricoles	-1.114402	0.000	-0.9097428	0.000
Manœuvres non agricoles	-1.097221	0.000	-0.8240486	0.000
Le secteur d'emploi	-----			
Public	Modalité de référence			
Privé non agricole	-0.2550104	0.000	-0.3390337	0.000
Privé agricole	-0.3944236	0.000	-0.2892638	0.018
La taille d'établissement	-----			
[1 - 4] employés	-0.1540965	0.000	-0.3765667	0.000
[5 - 9] employés	Modalité de référence			
[10 - 19] employés	0.0170851	0.250	0.0525011	0.095
[20 - 49] employés	0.0185248	0.226	0.146408	0.000
[50-199] employés	0.0863201	0.000	0.1797122	0.000
200 employés et plus	0.1320663	0.000	0.1847857	0.000
Taille inconnue	0.0794404	0.000	0.1370057	0.000
Le type de contrat	-----			
Oui, écrit et à duréedéterminée	-0.1444279	0.000	-0.2464477	0.000
Oui, écrit et à duréedéterminée	Modalité de référence			
Non	-0.3299656	0.000	-0.3968555	0.000
Inverse du ratio de Mills	0.4392968	0.040	0.8109497	0.001
Constante	8.224012	0.000	7.221769	0.000
Number of obs	7101		1719	
Wald chi2(48)	32431.03		12293.80	
Prob> chi2	0.0000		0.0000	
R-squared	0.6196		0.7085	
Root MSE	0.41268		0.46882	

Source : Calculs élaborés par les auteurs

3.2 Discussion de résultats de l'estimation du rendement de l'enseignement supérieur par genre

D'après l'estimation de l'équation de gains selon le sexe du diplômé, nous constatons qu'une année supplémentaire d'étude procure un gain salarial de 14.50%, pour les femmes diplômées et 10.35% pour les hommes diplômés. En effet, l'éducation acquise sur les bancs des établissements de l'enseignement supérieur augmente la productivité du diplômé et par conséquent son salaire. Toutefois, les hommes et les femmes dans les deux termes de la variable expérience professionnelle présentent des coefficients significatifs (positif pour le terme linéaire et négatif pour le terme quadratique). L'expérience à travers les formations et le temps écoulé sur le marché du travail, permet d'accumuler le stock de connaissance et par conséquent des salaires élevés pour les diplômés. Mais à un certain seuil de retournement qui peut être interprété comme le résultat d'une diminution de l'investissement en capital humain conjuguée avec un certain degré de dépréciation.

En ce qui concerne l'appartenance régionale, nous constatons que la région de Grand Casablanca-Settat et la région Rabat-Salé-Kénitra offrent aux diplômés de sexe féminin des salaires élevés, puisque la région du Grand Casablanca-Settat se caractérise par des grandes unités de production, dispose d'un système performant de ressources humaines et une valorisation de la capitale humaine des diplômés abstraction faite du genre. Ainsi, la région Rabat-Salé-Kénitra se caractérise par la prédominance du secteur public, caractérisé par le principe de l'égalité du sexe dans la fonction publique et exclut donc toute discrimination injustifiée entre l'homme et la femme. Alors, la région d'Oriental⁴ offre les salaires les plus élevés par rapport au reste des régions pour les hommes et les femmes, puisque la région se caractérise par un tissu industriel diversifié touchant les différentes branches d'industrie à savoir : l'industrie métallique et mécanique, la chimie et parachimie, l'électrique et l'électronique etc. Ce qui fait attirer que les diplômés qualifiés de type d'ingénieur, technicien spécialisé, etc... , et au-delà des salaires élevés.

Dans les disciplines du diplôme, nous constatons que la discipline économie, gestion et commerce , sciences de l'ingénieur, technologie et sciences techniques qui octroyée les salaires les plus élevés pour les deux sexes suivie par celle de la santé, qui s'explique par le développement du secteur tertiaire au Maroc et l'augmentation du taux de dépendance vis-à-vis l'extérieur ce qui suggère que l'offre crée sa propre demande, qui à leur tour augmentent la

⁴ Le rapport publié par le Haut-Commissariat au Plan sur « La Région de l'Oriental : Disparités intra-régionales et développement contrasté » en juillet 2012

demande pour les diplômés de la discipline économie, gestion et commerce qui disposent un capital de connaissance en matière financière, relationnelle et usent des nouvelles technologies et par conséquent d'une main d'œuvre polyvalente qui nécessite en contre partie un niveau élevé de salaire. À l'encontre de la discipline des sciences de l'ingénieur, technologie et sciences techniques, il peut y avoir plus d'innovations, de création d'entreprises manufacturières, etc....qui , à leur tour augmentent la demande pour les diplômés de cette dernière pour les deux sexes et, par conséquent, le rendement de la discipline augmente sur le marché du travail.

De point de vue des emplois occupés, quel que soit le sexe du diplômé les responsables hiérarchiques et cadres supérieurs obtiennent les salaires les plus élevés par rapport aux autres postes d'emplois. Cela provient des caractéristiques du poste qui demande un certain niveau de qualification, ce qui traduit la valeur économique des diplômés sur le marché du travail.

En ce qui concerne le secteur d'emploi pour les diplômés, nous remarquons que le secteur d'emploi public offre des salaires plus élevés au tant pour les femmes que pour les hommes, qui se caractérise par un régime d'ancienneté et du principe de l'égalité du sexe. À l'encontre du secteur privé non agricole et agricole qui peut être attribué à l'accumulation du capital humain ou le niveau de diplôme qui diffère d'un individu à un autre et la nature des emplois occupés.

La taille de l'établissement représente pour les diplômés un facteur déterminant au niveau de la rémunération, nous relevons la taille de l'établissement de 200 employés et plus génère des salaires élevés quelque soit le genre du diplômé. En effet, ces établissements se caractérisent par un stock de capital, un volume des ventes ainsi que les dépenses en recherche et développement (R&D), semblent mettre en œuvre les politiques salariales les plus généreuses. Le type de contrat pour les diplômés, nous conduit à dire que les contrats de travail à durées indéterminées quel que soit le sexe du diplômé génèrent les salaires les plus élevés.

La question qui doit être posée est de savoir si les différences de rémunérations des diplômés observées entre genre sont expliquées par optique des caractéristiques productives des deux groupes ou ils sont dus à des pratiques discriminatoires envers les femmes diplômées et s'elles prescrivent à une sous-estimation de leurs caractéristiques. La réponse à cette question nous conduit à établir la méthode d'Oaxaca et Blinder (1988).

3.3 Résultat de la discrimination salariale

La décomposition d'Oaxaca et Blinder⁵

Composantes de l'écart	Niveau
Avantage masculin $\overline{X}_h(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_{norme})$ (1)	0.0275
Désavantage féminin $\overline{X}_f(\hat{\beta}_{norme} - \hat{\beta}_f)$ (2)	0.3420
Part inexpliquée (1) + (2)	0.3695
Part expliquée $\hat{\beta}_{norme}(\overline{X}_h - \overline{X}_f)$ (3)	-0.1750
Ecart salarial total (1) + (2) + (3)	0.1945
Ecart salarial hommes-femmes (en log)	0.1465

Source : calculs élaborés par les auteurs

3.4 Discussion de résultats de la discrimination salariale

Il serait difficile de se contenter d'une simple comparaison entre le salaire moyen des hommes diplômés et celui des femmes diplômées tant il est vrai qu'ils se répartissent différemment selon leurs caractéristiques propres. Ce qui nous amène à procéder à la méthode de décomposition d'Oaxaca et Blinder, qui affirme que les caractéristiques des hommes diplômés et des femmes diplômées étaient valorisées de façon différente par les employeurs.

Les estimations ont révélé que les femmes sont rémunérées moins que les hommes avec un écart de 19.45%. Cet écart provient d'une discrimination salariale par genre pour les diplômés sur le marché du travail, où nous constatons un désavantage féminin de 34.20%, et un avantage masculin de 2.75%, malgré que la part expliquée, c'est-à-dire la différence des caractéristiques des hommes et des femmes soit en faveur des femmes avec un taux de -17.50%.

Ce résultat démontre que la discrimination salariale entre les hommes diplômés et les femmes diplômées est en grande partie le reflet d'une pénalisation jugée par les interruptions d'activité éventuel de la femme. Les inégalités salariales dues à une différence d'appréciation du travail et des performances des femmes et des hommes. D'une part, les emplois féminins sont généralement moins bien classés dans l'échelle des salaires. D'autre part, même si les femmes postulent aux emplois qui nécessitent des compétences et des qualifications importantes, elles peuvent subir une discrimination sur le marché de l'emploi de la part des employeurs, il s'agit d'attitudes qui consistent à restreindre l'accès à certains postes ou niveaux hiérarchiques (la discrimination à l'embauche) ou à rémunérer différemment les femmes dont les caractéristiques

⁵ La décomposition est calculée à l'aide de l'Excel à partir les modélisations du tableau de l'équation de gain et l'équation de gain par genre

seraient par ailleurs identiques à celles des hommes (discrimination salariale). Mais en parallèle, nous pouvons dire que l'enseignement supérieur est un remède aux effets discriminatoires, puisque nous enregistrons juste un écart de 19.45%, et si les décideurs continuent à réformer l'enseignement supérieur par la professionnalisation de certaines filières et l'élaboration des alliances avec les représentants du marché de travail, en pouvant encore assister à une baisse de ce écart ou bien la suppression définitif de ce dernier.

Ainsi, nous pouvons dire que les hommes diplômés perçoivent des salaires plus élevés que ceux des femmes diplômées à travers la pénalisation par genre, mais juste minoritaire. Cela est confirmé par l'écart du salaire moyen (en logarithme) de 14.95% qui est aussi en faveur des hommes. Ces résultats vont dans le même sens que la théorie de la discrimination sur la base des préférences de (Becker, 1957) qui stipule que les préjugés sur les membres d'un certain groupe ont un effet négatif sur leur situation sur le marché du travail, ainsi que les différents travaux cités auparavant.

Conclusion

La présente recherche s'est interrogée sur l'écart salarial entre les hommes diplômés et les femmes diplômées au Maroc. À partir d'une base récente de données provienne de l'enquête nationale d'emploi en 2018. Il a été conclu que l'écart du salaire entre genre s'est atténué dans le public mais amplement dans le privé, après nous avons enregistré que les postes hiérarchiques ont contribué à une baisse d'écart de salaire entre genre, ensuite concernant la discipline du diplôme, nous avons trouvés que certaines disciplines marquées par une réduction immense d'écart de gain salarial entre sexe, notamment celle d'économie, gestion et commerce, ainsi au niveau régional, l'écart de salaire est limité dans la région du centre, enfin nous pouvons dire que l'enseignement supérieur est devenu un outil important pour lutter contre toute discrimination de genre.

Par ailleurs, nous avons utilisé la méthode de décomposition d'Oaxaca et Blinder. L'estimation a révélé que les femmes diplômées sont rémunérées de 19.45% moins que les hommes diplômés 36.95% inexplicé. Ce taux traduit ainsi la discrimination à l'égard des femmes, mais un peu considérable suite au rôle utile de l'enseignement dans la réduction des inégalités salariales. Par ailleurs, les différences des caractéristiques expliquent quant à elles, la présence de -14,65% indiquant ainsi que l'écart opère en faveur des femmes.

Le Maroc en tant qu'un pays en développement comme d'autre pays est touché par le secteur informel dont une part des diplômés non-négligeables, peut nous donner un aperçu différent sur leurs caractéristiques qui les poussent à fréquenter tel secteur et sa rémunération pourra être un travail de recherche ultérieurement pour nous.

BIBLIOGRAPHIE

ARROW. K. (1973): « The theory of discrimination », in *Discrimination in labor markets*, Princeton University Press Pages: 196

BECKER G.S., (1957): « The Economics of Discrimination », The University Of Chicago Press.

Bertrand,M(2011) « Nex Perspectives on Gender ».In O.Ashenfelder and D.Card(eds.)*Handbook of Labor Economics*,vol.4B :1545-1592.Amsterdam :Elsevier.

GLAUDE M. (1987), « Les salaires dans la fonction publique », *Données sociales*, Insee, pp. 159-171.

Croson ,R.,&Buchan , N.R(1999) « Gender and Culture :International Experimental Evidence From Trust Games. »*American Economic Review* 89(2) :386-91.

LAZEAR, ROSEN (1990):« Selection Model and Conditional Treatment Effects, Including Endogenous Regressors », mimeo, Boston College.

MEURS D., PONTTHIEUX S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Economie et Statistique*, n° 337-338.

MENG X, MEURS D, (2001), « Différences de structure des emplois et écart salarial entre hommes et femmes en France », *Économie et Prévision*, n°148.

OAXACA R. L. et M. R. RANSOM (1994):« On discrimination and the decomposition of wage differentials », *Journal of Econometrics*, Vol.61, n°1, pp.5-21.

PHELPS E., (1972): « The statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, September, 62, pp. 659-61.

SOUDI.K (2014) : « La discrimination salariale entre hommes et femmes au Maroc urbain : une autre dimension de la question gendrielle sur le marché du travail » Haut-Commissariat au Plan, Rabat, Maroc.