
DIFFÉRENCES DE POSITIONS DANS UNE HIÉRARCHIE : CONTREFACTUELS FONDÉS SUR UN MODÈLE D'ASSIGNATION

Laurent GOBILLON (*), Dominique MEURS (**), Sébastien ROUX (***)

(*) PSE-CNRS, Ined, CEPR et IZA

(**) Université Paris-Ouest Nanterre (EconomiX) et Ined

(***) Insee, Département des Etudes Economiques, Ined et Crest

sebastien.roux@insee.fr

Mots-clés : Assignment, distributions, contrefactuels, salaires, genre, secteur public

Résumé

Cet article propose un modèle d'assignation dans lequel les positions dans une hiérarchie sont attribuées aux individus en fonction de leurs caractéristiques observables. Cette structure théorique peut être utilisée pour examiner les différences d'assignation à différentes positions dans la hiérarchie et de résultats découlant de cette position entre groupes. Cette méthode d'assignation étend le modèle de Gobillon Meurs et Roux (2015) à l'utilisation de variables explicatives observées pour expliquer l'assignation à une position donnée. Nous montrons comment elle peut être utilisée pour effectuer des décompositions ou construire des contrefactuels. Cette méthode constitue une alternative à des méthodes plus descriptives du type d'Oaxaca-Blinder ou des approches de quantiles contrefactuels. En particulier, à la différence de ces décompositions ou approches contrefactuelles, notre méthode rend compte des modifications de positions de l'ensemble des individus lorsqu'ils sont soumis à des règles d'assignation alternatives. Les méthodes d'assignation sur lesquelles nous nous appuyons renvoient à la littérature statistique explorant les propriétés asymptotiques des tirages sans remise (Rosén, 1972). Nous nous appuyons sur le parallèle entre ces méthodes d'assignation et la sélection d'individus dans le cadre d'échantillonnage sans remise pour établir la convergence des différents indicateurs statistiques construits par simulation.

Nous appliquons cette méthode à l'étude des disparités liées au genre dans le secteur public et le secteur privé à partir de données exhaustives (DADS). Alors qu'on pourrait penser que les femmes sont mieux traitées dans le secteur public que dans le secteur privé car l'écart de salaire homme-femme y est plus faible, nous trouvons que l'écart homme-femme de propension à accéder à tous les niveaux de la hiérarchie salariale est plutôt similaire les deux secteurs.

L'écart salarial entre femmes et hommes est de 13,3 points dans le secteur public et il serait plus élevé de 0,7 points de pourcentage si les travailleurs étaient assignés dans ce secteur de la même manière qu'ils le sont dans le secteur privé. Néanmoins, l'écart de salaire femme-homme au décile le plus élevé serait plus élevé de 3,6 points si les salariés du secteur public étaient assignés selon les mêmes règles que le secteur privé.

Bibliographie

- [1] Gobillon L., Meurs D., Roux S., « Estimating differences in access to jobs », *Journal of Labour Economics*, 33(2), pp 317-363, 2015.
- [2] Oaxaca R., Ransom M., « On discrimination and the decomposition of wage differentials », *Journal of Econometrics*, 61, pp 5-21, 1994.
- [3] Rosén, « Asymptotic theory to successive sampling with varying probabilities without replacement », *The Annals of Mathematical Statistics*, 43(2), pp 373-397, 1972.