



SciencesPo.

LIEPP

Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques

Les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche

Discussion autour du LIEPP Policy Brief n°14

Methodological Discussion Paper

octobre 2014, n°4

Anne Revillard

Sciences Po (LIEPP / OSC)

Discussion du texte rédigé par :

Clément Bosquet

London School of Economics and Political Science

Pierre-Philippe Combes

Ecole d'économie d'Aix-Marseille / Sciences Po

Cecilia García-Penalosa

Ecole d'économie d'Aix-Marseille

Sciences Po | LIEPP
27 rue Saint-Guillaume
75337 Paris Cedex 07
Tel : 01 45 49 83 61
www.sciencespo.fr/liepp

© 2014 LIEPP. All rights reserved

De la « propension à postuler des femmes » au genre de l'institution académique

Anne Revillard

Dans leur *policy brief* intitulé « Pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes à responsabilité ? Une analyse des promotions universitaires en économie ¹ » reprenant les conclusions d'un *working paper* récemment publié dans le cadre du LIEPP (Bosquet, Combes, & Garcia Penalosa, 2014), Clément Bosquet, Pierre-Philippe Combes et Cecilia Garcia-Peñalosa apportent une contribution importante à l'analyse des inégalités de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) en France. Sur le plan méthodologique, les deux atouts majeurs de leur démarche résident d'une part dans le volume et la qualité de la base de données utilisée et d'autre part dans l'intégration, dans l'analyse des promotions, d'une mesure de la production scientifique des candidat.e.s. Cette discussion revient sur l'intérêt des résultats de l'exploitation de ces données et sur les explications proposées, avant de proposer un élargissement du questionnement à partir d'une problématisation du concept de genre. En effet, alors que les auteur.e.s tendent à le réduire à une caractéristique descriptive des individus, l'analyse sociologique du genre comme système social permet d'interroger les ressorts institutionnels des inégalités constatées.

¹ Ce Policy Brief est reproduit en annexe afin de faciliter la compréhension de la discussion méthodologique.

Les promotions en économie : où se jouent les inégalités ?

Afin d'étudier la situation des hommes et des femmes dans les promotions en économie, Clément Bosquet, Pierre-Philippe Combes et Cecilia Garcia-Peñalosa utilisent une riche base de données comprenant, pour des périodes comprises entre 1991 et 2008, l'ensemble des enseignant.e.s chercheur.e.s de la section 5 du CNU et des chercheur.e.s de la section 37 du CNRS, ainsi que les listes des candidat.e.s et des lauréat.e.s aux concours de l'Agrégation du Supérieur en sciences économiques aux concours de Directeur/-trice de Recherche au CNRS de la section 37². Ceci leur permet de comparer les caractéristiques des candidat.e.s non seulement à celles des lauréat.e.s, mais aussi à celles du « vivier » de recrutement, donnée souvent difficile à obtenir dans les recherches sur le « plafond de verre ». Deux processus sont ainsi placés au cœur de l'analyse : d'une part la propension à concourir (fait de se présenter ou non au concours), et d'autre part la réussite ou l'échec au concours. Les auteur.e.s ont par ailleurs défini des indices de publications scienti-

² Notons que ces deux concours ont pour particularité d'être des concours de niveau national : la « gestion nationale des carrières » caractéristique de la France (Musselin, 2005) facilite ici l'analyse des mécanismes en jeu dans le passage d'un concours au niveau agrégé.

fiques à partir de la base de données *EconLit*, ce qui leur permet de comparer les comportements et la réussite des individus à indices donnés³.

Plusieurs conclusions majeures émergent de l'exploitation de cette base de données. Tout d'abord, la probabilité d'accès aux postes de PU et DR diffère fortement selon le sexe : parmi l'ensemble des enseignant.e.s-chercheur.e.s, la probabilité d'occuper un poste de PU est de 39,9% pour les hommes et de 17,6% pour les femmes, soit un écart de 22,3 points, et au CNRS, la probabilité d'occuper un poste de DR est de 44,8% pour les hommes et 17,9% pour les femmes, soit un écart de 26,9 points. La décomposition de ce différentiel dans les postes atteints montre que les différences d'âge et de score de publication expliquent 70% de l'écart dans le cas du CNRS et 80% dans le cas de l'Université⁴. Les auteur.e.s s'intéressent

³ Les auteur.e.s parlent à ce propos de « compétences en recherche » et spéculent sur leur éventuelle corrélation avec des « compétences alternatives » (enseignement...) afin de mesurer leur justesse en tant que mesure de la compétence des candidats. Outre les incertitudes qu'il peut susciter (un bon.ne chercheur.e n'est pas nécessairement un.e bon.ne enseignant.e, l'accès à la publication scientifique n'est pas uniquement déterminé par la « compétence en recherche »), ce détour par la notion de compétence ne nous semble pas essentiel à l'analyse. En effet, ce qui compte ici n'est pas de définir des indices de la compétence « réelle » des chercheur.e.s, mais de construire un indice permettant de restituer de façon convaincante les critères d'évaluation officiellement valorisés par les commissions. C'est ici que l'économie fournit un cas d'étude intéressant par opposition à d'autres sciences sociales notamment, puisque la productivité scientifique mesurée par les publications est effectivement le critère essentiel formellement mis en avant dans l'évaluation des chercheurs dans cette discipline.

⁴ Une étude récente menée aux Etats-Unis sur les *assistant professors* ayant obtenu ou non la *tenure* dans les années 2000 montre de façon similaire que les inégalités entre femmes et hommes ne s'expliquent pas uniquement par une différence de productivité scientifique : Kate Weisshaar montre que la probabilité pour les femmes d'obtenir la

donc aux candidatures et à la réussite aux concours pour expliquer l'écart restant.

L'analyse des résultats aux concours ne fait pas apparaître de chances significativement différentes de réussite entre hommes et femmes, tant en probabilité brute qu'à caractéristiques observables équivalentes (en prenant en compte notamment le score de publication). Il s'agit là d'une observation importante, qui suggère l'absence de discrimination directe fondée sur le genre de la part des commissions. Cette conclusion rejoint celle de précédents travaux quantitatifs menés en France, par exemple sur l'Agrégation en sciences de gestion (Pigeyre & Sabatier, 2012) et sur les concours de l'EHESS (Backouche, Godechot, & Naudier, 2009). Elle converge également avec les résultats de certains travaux qualitatifs menés auprès des commissions de recrutement ou de promotion en France (Carrère et al., 2006; Marry, 2005). Ces quelques travaux convergents ne sauraient toutefois suffire à clore la question des discriminations directes dans le recrutement et la promotion dans l'ESR, au sujet desquelles les travaux de recherche méritent d'être poursuivis. Il aurait en outre été intéressant d'avoir sur ce point des éléments relatifs à l'évolution temporelle sur la période étudiée, particulièrement intéressante car elle inclut des données avant et après 2000. Or le début des années 2000 correspond en France à une période de diffusion d'une « grammaire paritaire » conduisant à interroger la sous-représentation des femmes à des postes de responsabilité dans diverses sphères professionnelles, dans le prolongement de l'adoption des lois sur la parité (Bereni & Revillard, 2007). Dans ce contexte, plusieurs dispositifs sont mis en place

tenure, à productivité scientifique égale, est inférieure à celle des hommes de 51% en sociologie et de 55% en informatique (Weisshaar, 2014, présentation résumée dans Jaschik, 2014)

pour favoriser la promotion des femmes dans diverses institutions de l'ESR : par exemple création d'un « groupe femmes » à l'EHESS en 1999 (Backouche et al., 2009), création de la mission pour la place des femmes au CNRS en 2001. Les effets de cette progressive émergence de politiques d'égalité dans l'ESR, ainsi que de la diffusion plus générale, dans le débat public, de la question de la sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité, seraient donc intéressants à analyser dans le cas de l'économie à partir des données dont disposent les auteur.e.s.

Si la disparité entre femmes et hommes dans les promotions n'est pas due à une différence dans le taux de réussite au concours, la démarche de candidature apparaît comme un élément clé d'explication : la propension des femmes à postuler au concours est inférieure de 37% à celle des hommes pour

l'Agrégation, et de 45% au concours de DR du CNRS. La décomposition du différentiel de candidature montre que 86% de ce différentiel s'explique par le genre, à autres caractéristiques données : « à caractéristiques identiques à celles des hommes, les femmes ont une probabilité de candidater moins élevée de 30 à 40% ». Ici encore, les conclusions relatives aux promotions en économie à l'Université et au CNRS rejoignent les analyses développées par Isabelle Backouche, Olivier Godechot et Delphine Naudier sur l'EHESS, dont ils montrent que le concours « décourage les femmes de candidater » (Backouche et al., 2009).

Expliquer la « moindre propension à postuler »

Les conclusions issues de cette étude sont d'une grande utilité pour l'analyse des inégalités de genre telles qu'elles se déploient dans les carrières académiques en économie en

France : la décomposition des différentes étapes des concours de promotion fait en effet apparaître la candidature (et non le passage et la réussite ou l'échec au concours) comme le moment décisif où les inégalités jouent à plein. Ceci invite à se pencher sur les raisons de cette moindre « propension à postuler » des femmes. Les auteur.e.s identifient à cet égard plusieurs pistes qui mériteraient d'être complétées. La comparaison CNRS/Agrégation les conduit d'abord à écarter l'hypothèse de contraintes liées à la mobilité géographique imposée (dans le cas de l'Agrégation), dans la mesure où les femmes candidatent encore moins au CNRS où cette contrainte n'existe pas. Cette conclusion interpelle car les contraintes liées à la mobilité géographique ont été identifiées dans plusieurs autres secteurs privés et publics comme un obstacle important à la progression de carrière des femmes (là où les hommes sont à l'inverse, plus fréquemment dans des configurations de couples favorables à leur mobilité) (Guillaume & Pochic, 2007, 2009). Cette conclusion mériterait d'être testée plus avant, notamment à partir d'approches plus qualitatives (entretiens biographiques), car il n'est pas exclu que les ressorts de la (non-)candidature diffèrent au CNRS et à l'Agrégation : dans ce cas, la moindre propension des femmes à candidater au CNRS ne révélerait pas tant l'absence de contrainte liée à la mobilité géographique dans le cas de l'Agrégation que l'existence d'autres barrières plus spécifiques au CNRS. Les auteur.e.s évaluent l'incidence possible d'autres « coûts de candidature et de promotion » : notamment coût temporel lié à la préparation de l'Agrégation et perte de prestige liée à la promotion dans un établissement moins prestigieux, mais n'observent pas de différentiel significatif dans l'incidence de ces facteurs entre hommes et femmes.

Cherchant à expliquer les anticipations et motivations des femmes à postuler, Clément Bosquet, Pierre-Philippe Combes et Cecilia Garcia-Peñalosa identifient finalement deux pistes explicatives majeures : d'une part une moindre confiance et/ou un moindre goût pour la compétition, et d'autre part l'anticipation de discriminations. En ce qui concerne les premiers facteurs identifiés (manque de confiance, moindre goût pour la compétition), les travaux sociologiques apportent un éclairage utile, en distinguant notamment les effets de la socialisation primaire de ceux de contextes professionnels/disciplinaires spécifiques qui contribuent à renforcer ou transformer ces dispositions. Le différentiel de confiance en soi et dans le rapport à la compétition correspond en effet pour partie à des prédispositions ancrées dans la socialisation primaire qui inculque des croyances durables relatives au statut de genre (*gender-status beliefs*) (Correll, 2004). Mais les contextes professionnels/disciplinaires dans lesquels les personnes évoluent à l'âge adulte ont aussi un effet sur ces représentations. Au-delà de l'idée très générale d'un « manque de confiance » des femmes, Erin Cech, Brian Rubineau, Susan Silbey et Carroll Seron proposent ainsi le concept plus spécifique de « confiance relative au rôle professionnel » (*professional role confidence*) (Cech, Rubineau, Silbey, & Seron, 2011). Etudiant les choix d'orientation des femmes en école d'ingénieurs, les auteur.e.s montrent que ce qui détourne le plus nettement les femmes de ces études n'est pas tant un manque général de confiance dans leurs propres capacités pour la discipline (évaluation de leurs compétences en mathématiques notamment) qu'un manque de confiance relatif au rôle professionnel anticipé (*professional role confidence*), qu'ils définissent comme « la confiance des individus en leur capacité à être à

la hauteur des rôles, des compétences et des traits identitaires caractéristiques d'une profession donnée » et qui se décompose en « confiance relative à l'expertise » (expertise confidence), et en « confiance relative à l'adéquation du modèle de carrière » (*career-fit confidence*, confiance dans le fait qu'un modèle de carrière correspond bien aux intérêts et aux valeurs de l'individu concerné). Issu d'une étude portant sur les STEM (*Science, technology, engineering, mathematics*) et sur la formation initiale, ce concept de « confiance relative au rôle professionnel » gagne à être exploré dans d'autres champs disciplinaires (comme ici l'économie) et au niveau de la progression de carrière, afin de spécifier l'analyse des ressorts de la candidature à la promotion.

Cette attention prêtée aux ressorts de la candidature conduit les auteur.e.s à formuler de pertinentes propositions en termes de politiques d'égalité professionnelle : dispositifs de *mentoring*, candidature automatique (avec sortie possible), diffusion des statistiques sexuées relatives aux promotions.

Si l'on peut attendre de telles solutions qu'elles contribuent à modifier les comportements de candidature des femmes, elles ne sauraient suffire à régler la question des inégalités professionnelles dans le monde académique. Celles-ci ne sont envisagées ici que sous l'angle restreint des différences de comportement ou de traitement des femmes et des hommes au moment des promotions à indice de publication égal. Or dans l'optique d'une analyse plus globale des inégalités de genre, le constat selon lequel les différences de productivité scientifique contribuent pour 40 à 43% de l'écart entre femmes et hommes dans les promotions acquises (Tableau 1) mériterait d'être endogénéisé. Ce qui est traité dans cette étude comme une « caractéristique observable » est

en effet aussi le produit d'inégalités de genre systémiques, qui se jouent pour partie dans la sphère privée avec des répercussions professionnelles (inégale répartition des tâches domestique et de parentage, conjoint.e soutien ou obstacle à la carrière...), et pour partie dans la sphère professionnelle elle-même (cf *infra*). C'est finalement cette dimension plus systémique des inégalités de genre qui reste absente de l'analyse, conférant à l'explication un prisme très individualisant, potentiellement culpabilisateur pour les femmes qui sont pourtant les principales victimes de ce système d'inégalité (Bird, 2011; Pyke, 2011). Il convient donc, afin de faire apparaître d'autres dimensions et d'autres explications des inégalités étudiées, de revenir sur la conception du genre qui sous-tend la contribution de Clément Bosquet, Pierre-Philippe Combes et Cecilia Garcia-Peñalosa.

De quel genre parle-t-on ?

Les explications proposées par les auteur.e.s, et corollairement les solutions de politique publiques avancées, sont sous-tendues par un usage particulier du concept de genre. Il est utile de décoder celui-ci et de saisir ce en quoi il diffère des acceptions plus fréquentes en sociologie, qui permettent de mettre en lumière d'autres explications et éventuellement de définir d'autres propositions d'intervention.

Le terme genre est utilisé dans le texte comme une catégorie descriptive renvoyant à l'identification des individus à une catégorie de sexe (femme ou homme). De plus, la seule catégorie de sexe dont le comportement et les représentations sont interrogés est celle des femmes. Cet usage suppose donc une double restriction : le genre est pensé comme une caractéristique individuelle et non comme un système social, et il

conduit à questionner les obstacles et difficultés auxquels se heurtent les femmes au détriment d'une réflexion sur les avantages masculins. Cette appréhension restrictive du concept diffère de l'approche, plus fréquente en sociologie, consistant à envisager le genre comme un système, et de façon relationnelle⁵. Enfin, la distinction femme/homme est le seul marqueur social des individus pris en considération ici. À l'inverse, la plupart des approches sociologiques du genre envisagent celui-ci comme un système d'inégalités qui ne peut se comprendre qu'en relation avec les autres systèmes d'inégalités (de classe et de race notamment) dans lesquels il se trouve imbriqué (West & Fenstermaker, 2006). Cette différence dans les conceptions sous-jacentes du genre est déterminante pour les explications proposées.

La focalisation sur les femmes a tout d'abord pour effet, selon un mécanisme de spécification/universalisation bien mis en lumière par le *Black feminism* (Hull, Bell-Scott, & Smith, 1982), de contribuer à constituer la situation masculine comme la norme (ce que représentent, très concrètement, les tableaux dans lesquels on mesure l'effet de la caractéristique « femme »). Les données disponibles permettraient pourtant tout aussi facilement d'interroger la spécificité des résultats des hommes en termes d'« avantage masculin ». C'est par exemple la démarche qu'ont adoptée Michèle Crance, puis Catherine Marry et Irène Jonas en travaillant sur les données CR/DR au CNRS (Crance, 2002; Marry & Jonas, 2005). Ces auteures proposent une mesure statistique de l'avantage masculin en établissant le rapport entre la proportion de DR parmi les hommes et la proportion de

⁵ Citons par exemple la définition de Cecilia Ridgeway, qui définit le genre comme un « système de pratiques sociales [...] qui constitue des catégories sexuées distinctes et différenciées, classe les gens dans ces deux catégories et organise les relations entre eux sur la base de différences définies à partir de leur catégorie de sexe » (Ridgeway, 2011, p. 9)

DR parmi les femmes (Marry & Jonas, 2005, p. 70). Sans aller jusqu'à remplacer une exception par l'autre, le fait de raisonner conjointement en termes d'obstacles auxquels se heurtent les femmes et d'avantages masculins permet d'élargir l'éventail des explications proposées, en ouvrant notamment une réflexion sur les atouts voire les privilèges dont peuvent bénéficier les hommes au fil de leur carrière universitaire : socialisation à la compétition favorisant une orientation plus « carriériste » dans le rapport à la carrière, apprentissage précoce de la confiance en ses propres capacités, identification à la masculinité des valeurs mises en avant dans le champ disciplinaire concerné, allègement des tâches domestiques et avantage fréquent dans les négociations conjugales autour des carrières dans les couples hétérosexuels, réseaux de sociabilité masculins utiles pour la carrière, valorisation du rôle de père de famille dans la sphère professionnelle, là où la maternité agit souvent comme un frein dans les carrières des femmes (Cain & Leahey, 2014; Gadéa & Marry, 2000).

Au-delà de la coquetterie statistique, intégrer la situation des hommes dans l'analyse aide donc à faire émerger des pistes explicatives des inégalités. Cette approche relationnelle conduit aussi à interroger la masculinité de ces normes de carrière auxquelles les hommes se conforment justement plus que les femmes. Rejoignant la démarche consistant à envisager le genre comme un système social plutôt que comme une caractéristique individuelle, il s'agit donc d'étudier ce en quoi les normes professionnelles, les critères de progression dans la carrière voire les cultures scientifiques elles-mêmes sont marquées par un biais masculin (Acker, 1992). Ce biais peut s'analyser sur un plan très matériel. Il renvoie par exemple à des normes telles que la course aux publications, qui induit une contrainte de surinvestissement

professionnel avantageant systématiquement des hommes à la charge domestique allégée et disposant beaucoup plus souvent que les femmes d'un.e conjoint.e soutien à leur carrière (Wajcman, 1996). A cet égard, les inégalités professionnelles ne peuvent être analysées sans prendre en considération leur inscription dans un système plus large de division sexuée du travail traversant les sphères professionnelle et domestique (Marry & Jonas, 2005). Doit également être évoqué ici le rôle essentiel des réseaux dans la progression de carrière (Backouche et al., 2009; Godechot & Louvet, 2010; Pigeyre & Sabatier, 2012), réseaux qui ont longtemps, dans le monde académique, profité plus nettement aux hommes qu'aux femmes⁶ (Cain & Leahey, 2014). Mais ce biais peut aussi s'analyser à un niveau plus symbolique, celui des valeurs et de l'identité professionnelle promues par un champ scientifique donné, et qui varieront d'une discipline à l'autre. Les valeurs promues dans les STEM (calcul, technique, etc.) sont ainsi des valeurs socialement codées comme masculines, ce qui tend à défavoriser les femmes dans leur sentiment d'adéquation au rôle professionnel attendu (Cain & Leahey, 2014; Cech et al., 2011). Les critères valorisés dans l'évaluation des candidatures (publications, coordination d'équipes) doivent également être interrogés à l'aune de ce prisme systémique. En effet, plusieurs recherches montrent que ces critères correspondent aussi tendanciellement à

⁶ Dans le *Working Paper* sur lequel s'appuie ce *policy brief*, les auteur.e.s testent l'incidence du réseau des candidat.e.s à partir d'une mesure fondée sur le nombre de co-auteur.e.s, qui s'avère d'une influence non significativement différente entre hommes et femmes (Bosquet, Combes, & Garcia Penalosa, 2014). Le nombre de co-auteur.e.s ne suffit toutefois pas à résumer l'ensemble des mécanismes de réseau (encouragement à la candidature, soutien, relations informelles, présence d'allié.e.s dans les jurys, etc.) susceptibles de favoriser la candidature et la réussite au concours (Godechot, 2013).

une division sexuée du travail interne au monde académique (recherche *vs* enseignement et tâches administratives) (Bird, 2011; Pyke, 2011). Mais ces normes professionnelles sont aussi celles qui caractérisent les environnements quotidiens de travail, qui pourront être plus ou moins hostiles aux femmes (valorisation d'un entre-soi masculin, harcèlement sexuel, dévaluation des compétences des femmes, plaisanteries à caractère sexiste) en fonction notamment, mais pas uniquement, de la proportion que représentent celles-ci dans le milieu concerné (Kanter, 1977). Au-delà d'une étude centrée sur les « caractéristiques » des femmes et des hommes, le décryptage des inégalités professionnelles ne peut donc faire l'économie d'une analyse du genre dans sa dimension systémique, dans la sphère professionnelle et au-delà.

Enfin, il apparaît difficile de mesurer et d'expliquer les inégalités de genre indépendamment de leur inscription dans d'autres systèmes d'inégalités sociales. Les travaux menés en France ont pu par exemple montrer des effets de sur-sélection sociale des femmes dans des univers professionnels ou de formation initialement à dominante masculine, notamment parmi les pionnières (Boigeol, 1993; Marry, 2004; Rouban, 2013) : souvent issues de classes sociales plus favorisées que leurs collègues masculins, celles-ci peuvent utiliser des ressources liées à leur position de classe pour compenser en quelque sorte les obstacles liés au genre – et réciproquement, on trouvera plus facilement chez les hommes des transfuges de classe, bien que ces possibilités d'ascension sociale varient par ailleurs très fortement selon les professions et les contextes organisationnels (Marry et al., 2013). Si les données disponibles ne permettent pas nécessairement dans le cas présent de prendre en considération tous ces éléments dans

le cadre d'une analyse statistique, il est néanmoins essentiel de garder à l'esprit, dans la réflexion sur les politiques d'égalité, cette complexité liée à l'imbrication des différents systèmes d'inégalités sociales. Outre le travail sur d'autres bases de données, les approches plus qualitatives sont à même de mieux faire ressortir cette complexité.

Bibliographie

- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565–569.
- Backouche, I., Godechot, O., & Naudier, D. (2009). Un plafond à caissons : les femmes à l'EHESS. *Sociologie Du Travail*, 51(2), 253–274.
- Bereni, L., & Revillard, A. (2007). Des quotas à la parité : “féminisme d’Etat” et représentation politique (1974-2007). *Genèses*, (67), 5–23.
- Bird, S. R. (2011). Unsettling Universities’ Incongruous, Gendered Bureaucratic Structures: A Case-study Approach. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 202–230.
- Boigeol, A. (1993). La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation. *Droit et Société*, (25), 489–523.
- Bosquet, C., Combes, P.-P., & Garcia Penalosa, C. (2014). *Gender and Promotions: Evidence from Academic Economists in France*. LIEPP Working Paper n°29.
- Cain, C. L., & Leahey, E. (2014). Cultural Correlates of Gender Integration in Science. *Gender, Work & Organization* (available online, to be published).
- Carrère, M., Louvel, S., Mangematin, V., Marry, C., Musselin, C., Pigeyre, F., ... Valette, A. (2006). *Entre discrimination et autocensure. Les carrières des femmes dans l’enseignement supérieur et la recherche*. Contrat INRA/MENRT.
- Cech, E., Rubineau, B., Silbey, S., & Seron, C. (2011). Professional Role Confidence and Gendered Persistence in Engineering. *American Sociological Review*, 76(5), 641–666.
- Correll, S. J. (2004). Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations. *American Sociological Review*, 69(1), 93–113.
- Crance, M. (2002). *La place des femmes au CNRS : ce qui a changé depuis 15 ans*. Paris: Rapport pour la Mission pour la place des femmes au CNRS.
- Gadéa, C., & Marry, C. (2000). Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs. *Travail, Genre et Sociétés*, (3), 109–135.
- Godechot, O. (2013). *Réseaux socio-intellectuels et recrutement dans le monde académique*. Paris, IEP: Dossier pour l’habilitation à diriger des recherches en sociologie.
- Godechot, O., & Louvet, A. (2010). Comment les docteurs deviennent-ils directeurs de thèse ? *Sociologie*, 1(1), 3.
- Guillaume, C., & Pochic, S. (2007). La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre. *Travail, Genre et Sociétés*, (17), 79–103.

Guillaume, C., & Pochic, S. (2009). Des discours sur la conciliation en tension avec les normes de carrière. L'exemple des cadres d'entreprise. In C. Nicole-Drancourt (Ed.), *Conciliation travail-famille : Attention travaux!* (pp. 113–123). Paris: L'Harmattan - Logiques sociales.

Hull, G. T., Bell-Scott, P., & Smith, B. (1982). *All the women are White, all the Blacks are men, but some of us are brave : Black women's studies*. Old Westbury, N.Y.: Feminist Press.

Jaschik, S. (2014). Productivity or Sexism? *Inside Higher Ed*, 18 août 2014, <https://www.insidehighered.com/news/2014/08/18/study-raises-questions-about-why-women-are-less-likely-men-earn-tenure-research>

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Marry, C. (2004). *Les femmes ingénieurs : une révolution respectueuse. Perspectives sociologiques*. Paris: Belin.

Marry, C. (2005). *Enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS*. Paris: Mission pour la place des femmes au CNRS.

Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Le Mancq, F., Pochic, S., & Revillard, A. (2013). *Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeants.e.s*. Paris: Rapport de recherche pour la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Marry, C., & Jonas, I. (2005). Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes. *Travail, Genre et Sociétés*, N° 14(2), 69.

Musselin, C. (2005). *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*. Paris: Presses de Sciences Po.

Pigeyre, F., & Sabatier, M. (2012). Recruter les professeurs d'université : le cas du concours d'agrégation du supérieur en sciences de gestion. *Revue Française D'administration Publique*, 142(2), 399.

Pyke, K. (2011). Service and Gender Inequity among Faculty. *PS: Political Science & Politics*, 44(01), 85–87.

Ridgeway, C. (2011). *Framed by gender. How gender inequality persists in the modern world*. Oxford: Oxford University Press.

Rouban, L. (2013). L'accès des femmes aux postes dirigeants de l'état. *Revue Française D'administration Publique*, 145(1), 89.

Wajcman, J. (1996). The domestic basis for the managerial career. *Sociological Review*, 44(4), 609–629.

Weisshaar, K. (2014). *Measuring the Glass Ceiling Effect: An Assessment of Discrimination in Academia*. San Francisco: ASA Meeting.

West, C., & Fenstermaker, S. (2006). "Faire" la différence. *Terrains & Travaux*, (10), 103–137.

Pour une meilleure compréhension du présent Methodological Discussion Paper, nous reproduisons ici le texte du LIEPP Policy Brief n°14 (octobre 2014), sur lequel porte la discussion méthodologique d'Anne Revillard.

Pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes à responsabilité ? Une analyse des promotions universitaires en économie

**Clément Bosquet, Pierre-Philippe Combes,
Cécilia García-Peñalosa**

Résumé

Si les écarts hommes-femmes de taux d'emploi global et de salaires, à caractéristiques observables données, dont le type d'emploi, sont devenus très faibles, il n'en reste pas moins que les femmes occupent moins fréquemment des postes à haute responsabilité, mieux rémunérés.

Notre étude sur le monde académique français en sciences économiques montre que les femmes ne sont pas discriminées lors des concours de promotion mais qu'elles postulent de 30 à 40% moins que les hommes à ces concours. Nous montrons également que cette différence n'est pas due à un coût à passer les concours plus élevé pour elles ou à une plus grande réticence à quitter des universités prestigieuses pour être promues. Les femmes postuleraient moins soit par anticipation d'une discrimination, soit par manque de confiance.

Au-delà d'actions de long-terme, dès l'enfance, sur la confiance en soi visant à rendre les femmes plus enclines à "entrer en compétition", rendre publics ces écarts de candidatures et de promotion (pour changer les anticipations de discrimination) et rendre automatiques les candidatures pourraient constituer des solutions pour réduire les écarts hommes-femmes de candidature à la promotion.

Abstract

Gender gaps in employment and wages have decreased over the past decades, especially once we control for observable characteristics. However, women are still underrepresented in high paid jobs, and this is largely the result of lower promotion rates. Our study on French academic economists, whose promotion to senior positions occurs through a national contest, finds that women are not subject to discrimination during the promotion contests. Instead, female academics are between 30 and 40% less likely than men to enter these contests. We also find that this application gap is not due to a higher cost of promotion for women nor to women having a different trade-off between wages and department prestige than men, which leaves the expectation of discrimination and a dislike for entering competitions as the sole possible explanations.

Long-term public policy can aim at encouraging self-confidence in girls so as to eventually make women as competitive as men. In the short term, making the application gap public knowledge so as to change women's expectations of discrimination or making candidatures automatic, substituting the opting-in by an opting-out system, could reduce the gender gap in promotions.

1. Les principaux enjeux

Les écarts entre hommes et femmes sur le marché du travail, en termes de taux d'emploi et de salaires à poste donné, ont beaucoup diminué au cours des dernières décennies. A contrario, beaucoup reste à faire en ce qui concerne les écarts de postes atteints. Cette note a pour objet d'éclairer le débat relatif aux sources de ces écarts et aux solutions qui pourraient les réduire.

Les progrès des femmes sur le marché du travail ont aussi bien concerné leur taux d'emploi, qui a augmenté de 59 % en 1975 à 84 % en 2012 pour les 25-50 ans⁷, que les écarts de salaire. Certes, les femmes étaient toujours payées en moyenne brute 25% de moins que les hommes en 2012, soit le même écart que dans les années 1990. Mais ces différences sont expliquées dans une grande mesure par les différences de caractéristiques observables des individus : âge (les femmes employées sont plus jeunes et les salaires croissent avec l'âge), niveau et surtout filières d'éducation (les femmes choisissent des filières moins rémunératrices que celles choisies par les hommes). A caractéristiques identiques, l'écart salarial est bien plus faible, de 7%, soit environ un quart de l'écart brut (voir Meurs et Ponthieux, 2006, calcul actualisé par les auteurs à partir de l'enquête emploi 2012). Une explication possible pour cet écart "non expliqué" est que les données ne capturent pas les différences de type de poste occupé de façon suffisamment précise. Si au sein d'un secteur et d'une occupation les femmes sont promues moins souvent que les hommes, ces derniers auront aussi des salaires plus élevés. De telles différences de taux de promotions sont en effet bien documentées : Bertrand et Hallock

(2001) montrent par exemple que les femmes n'occupaient que 2,5% des postes de hauts dirigeants dans les entreprises américaines pendant les années 1990. En ce qui concerne la France, Gobillon, Meurs et Roux (à paraître) estiment que pour les cadres, l'écart hommes-femmes de probabilité d'obtenir un emploi s'accroît tout au long de l'échelle de salaires, passant de 9% à 50%. Pourquoi donc les femmes atteignent-elles si difficilement les postes les plus élevés, même à âge, niveau et filière d'éducation donnés ?

Deux explications - discrimination ou attitude différente face à la recherche de promotion - se présentent pour expliquer les écarts de carrière entre hommes et femmes. Au-delà de la présence de discrimination lors des promotions, il est possible que les femmes choisissent moins souvent que les hommes de postuler à des postes hiérarchiquement très élevés parce que ces derniers impliquent des temps de travail longs, des déplacements plus nombreux, et sont donc plus difficiles à concilier avec une vie de famille, souvent plus à la charge des femmes. Une explication alternative récemment mise en évidence par l'économie expérimentale suggère que les hommes et les femmes pourraient aussi avoir des attitudes différentes dans les contextes de forte concurrence, comme ils sont à l'œuvre dans les processus de promotion au sein des entreprises (voir Azmat et Petrongolo, 2014).

Ainsi, à niveau de compétences pour l'emploi égales, les femmes pourraient obtenir des fonctions moins élevées pour trois raisons : soit elles seraient discriminées lors de la procédure de recrutement/promotion, soit elles seraient moins performantes lors de celle-ci ; soit elles décideraient en amont de candidater moins souvent que les hommes, cette auto-sélection pouvant avoir différentes causes que nous détaillons plus loin. Connaître laquelle

⁷ Source : INSEE, http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=irsocartra13.

de ces explications des différentiels de postes atteints par les hommes et les femmes sur le marché du travail est principalement à l'œuvre est important dans la mesure où les politiques pour y remédier ne seront pas les mêmes si les femmes sont victimes de discrimination ou si elles ne candidatent pas par manque de confiance par exemple.

2. Les promotions académiques comme laboratoire des différences de comportements sur le marché du travail

2.1. Disposer de données adéquates

Les raisons effectives des différentiels de postes atteints entre hommes et femmes sont difficiles à étudier en pratique dans la mesure où les comportements des uns et des autres sont très rarement observables dans les données. En particulier, s'il est éventuellement possible d'observer dans les données usuelles relatives au marché du travail les différences de promotions (même si l'information relative à la hiérarchie du poste est déjà parfois difficile à connaître), on n'observe quasiment jamais les tentatives et les candidatures ratées aux promotions des employés. Ainsi, il est empiriquement très difficile de distinguer les explications des écarts hommes-femmes de postes atteints liées à la discrimination de celles liées à une possible auto-sélection des femmes (quelle qu'en soit la raison). Les femmes pourraient ainsi ne pas occuper de postes de haut niveau en partie simplement parce qu'elles n'y postulent pas.

Un des rares contextes dans lequel il est possible d'observer toutes les tentatives de promotion est celui de certains concours nationaux de la fonction publique française. L'information concernant les candidats et les lauréats est alors censée être publique (en étant par exemple inscrite au Journal Officiel) même si elle peut être difficile à obtenir dans

la pratique. Cela dit, même avec la liste des candidats, il est compliqué pour la plupart de ces concours d'obtenir en outre des informations sur les compétences des candidats, information cruciale dans la mesure où une promotion devrait logiquement être donnée aux candidats les plus aptes. Un deuxième problème est que pour mesurer correctement le fait que les femmes postulent moins que les hommes, il est essentiel de connaître la proportion de femmes potentiellement candidates à la promotion, information rarement disponible.

Le cas des promotions dans le milieu académique français, plus particulièrement dans le domaine de l'économie, a retenu notre attention. Tout d'abord, il y est en effet possible d'obtenir, au-delà des candidatures et lauréats des concours de promotion, la liste de chercheurs qui en seraient les candidats potentiels. Ensuite, un certain nombre de mesures individuelles de compétences (malheureusement uniquement sur leur activité de recherche) existent.

En effet, en ce qui concerne les enseignants chercheurs à l'université de la section 5 (sciences économiques) du CNU (Conseil National des Universités) et pour les chercheurs de la section 37 (économie et gestion) du CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique), les promotions ont lieu à travers des concours nationaux. La section 5 du CNU est une des six sections pour lesquelles il existe un concours d'Agrégation du Supérieur⁸, principale voie pour devenir Professeur des Universités lorsque l'on est Maître de Conférences (même s'il existe d'autres voies, qui représentent cependant un nombre de postes réduits et nécessitent des conditions spéciales pour être candidats, d'âge notam-

⁸ Les autres sections concernées sont : droit privé, droit public, histoire du droit, science politique et sciences de gestion.

ment). Au CNRS, les Chargés de Recherche doivent de même postuler à un concours national de Directeur de Recherche. Dans ce dernier cas, les candidats doivent simplement envoyer un CV et un projet de recherche au jury. S'ils sont promus, ils peuvent rester en poste dans l'université où ils se trouvent. Dans le cas de l'Agrégation du Supérieur, au contraire, la procédure est bien plus couteuse. Les candidats doivent tout d'abord passer plusieurs épreuves orales (une présentation des travaux de recherche suivie de deux leçons sur des sujets tirés au hasard, un dans un champ de spécialité prédéfini par le candidat, l'autre dans n'importe quel champ de l'économie). Les lauréats ont ensuite de grandes chances de devoir changer d'université (et donc sûrement déménager) puisqu'ils choisissent par ordre de réussite au concours leur poste parmi ceux proposés par les universités.

2.2. La prise en compte des compétences

Le monde académique en économie est devenu familier de l'usage d'un grand nombre de mesures statistiques de production scientifique. Celles-ci permettent d'avoir une évaluation individuelle des compétences pour la recherche des enseignants-chercheurs, ces compétences étant censées être un des facteurs importants de promotion. Il existe par exemple de nombreux classements nationaux et internationaux des revues et journaux scientifiques spécialisés en économie (fondés principalement sur des indices de citations) qui permettent à la fois de produire des classements des centres de recherche et universités en économie et de conduire à des mesures individuelles de l'activité de publication dans les revues à comité de lecture (voir Bosquet et Combes, 2013). Naturellement, ces mesures ne sont certainement pas suffisantes pour apprécier les différences de compétences entre candidats, même sur la dimension re-

cherche car ne prenant pas en compte les citations reçues par chaque travail ou les publications autres que dans les revues de recherche par exemple. Les qualités d'enseignant, elles aussi évaluées lors des concours pour devenir Professeur des Universités par exemple, ne sont pas non plus prises en compte. Néanmoins, il est possible, d'une part, que ces compétences alternatives soient corrélées aux mesures de publications, et, d'autre part, que ces dernières permettent de prendre en compte au moins en partie les différences entre candidats. Cela est en général beaucoup plus difficile dans le monde non-académique, au-delà des éléments apparaissant sur les CV (type de postes passés et progression de la carrière), éléments qui ne sont en général pas accessibles de façon précise dans les enquêtes statistiques de grande ampleur.

Afin d'étudier les causes des différentiels de promotion entre hommes et femmes sur le marché du travail particulier que constitue le monde académique, notre étude (Bosquet, Combes et Garcia-Peñalosa, 2014) a tout d'abord consisté à rapprocher les listes des enseignants chercheurs de la section 5 du CNU et des chercheurs de la section 37 du CNRS entre 1991 et 2008 des listes des candidats et des lauréats aux concours de l'Agrégation du Supérieur en sciences économiques entre 1992 et 2008 et aux concours de Directeur de Recherche au CNRS de la section 37 entre 1996 et 2008. En utilisant la base de données EconLit, nous avons construit des indices de publications scientifiques pour tous les candidats potentiels (en considérant que tous les Maîtres de Conférences et Chargés de Recherche CNRS en économie en faisaient partie mais en excluant à l'inverse des candidats venant potentiellement d'autres horizons). EconLit rassemble plus de 560 000 articles publiés dans environ 1200 revues scientifiques en économie entre 1969 et 2008. Les indices de publication d'un candidat sont

son nombre de publications et la qualité moyenne de ces publications. Cette dernière correspond à la qualité moyenne des revues dans lesquelles les articles ont été publiés, sur la base d'indices de citations permettant de comparer ces revues.

Ainsi, les probabilités, premièrement, de bénéficier d'un poste hiérarchiquement plus élevé, deuxièmement, de réussir au concours en sachant qu'on y a postulé, et, troisièmement, de postuler au concours, vont pouvoir être comparées entre hommes et femmes, à caractéristiques observables données, à savoir âge mais aussi compétences en recherche. Nous pouvons également comparer les promotions à l'Université et au CNRS pour lesquels les coûts de promotion pour les lauréats (de passage du concours et d'éventuelle mutation) diffèrent, ce qui nous permet d'entrer dans la problématique des causes des différences mises en lumière.

3. Pas de discrimination mais une moindre propension à postuler des femmes

3.1. Moins de femmes Professeures des Universités et Directrices de Recherche

En 2008 (dernière année de notre base), les femmes ne représentaient que 29% des enseignants-chercheurs en sciences économiques (CNU section 5) et 24% des chercheurs au CNRS (section 37). Pour l'ensemble de notre échantillon (1992-2008), la probabilité qu'un homme occupe un poste de Professeur lorsqu'il est enseignant chercheur à l'université est de 39,9%. Cette probabilité est de seulement 17,6% pour les femmes, soit un écart de 22,3 points de pourcentage. Ce résultat, 0,223 en termes de probabilité, est reporté dans la ligne 'Ecart total' en première colonne du Tableau 1 ci-dessous. Au CNRS, la probabilité qu'un homme occupe un poste de Directeur de Recherche sur la période 1996-2008 est de 44,8% alors que cette probabilité est de seulement 17,9% pour les femmes, soit un écart de 26,9 points de pourcentage, résultat reporté dans la colonne (5).

Ecart de ...	Université				CNRS			
	promotions acquises		candidatures		promotions acquises		candidatures	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Ecart	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart	%
Ecart total	0,223	100%	0,046	100%	0,269	100%	0,104	100%
Femme	0,045	20%	0,040	86%	0,081	30%	0,089	86%
Caractéristiques	0,178	80%	0,006	14%	0,189	70%	0,015	14%
Age	0,083	37%	-0,013	-29%	0,081	30%	-0,006	-6%
Score de publication	0,095	43%	0,024	52%	0,108	40%	0,021	21%
Laboratoire international			-0,001	-2%			-0,001	-1%
Cnrs			-0,003	-7%				

Tableau 1 : Décompositions Oaxaca-Blinder du différentiel de postes atteints et de la probabilité de candidater à une promotion entre hommes et femmes

Ces différences s'expliquent en partie par le fait qu'en moyenne, les femmes sont plus jeunes (alors qu'être promu(e) requiert du temps) et qu'elles publient moins. Ces facteurs ne sont cependant pas suffisants pour expliquer le différentiel hommes-femmes de poste atteint. Les lignes suivantes du Tableau 1 présentent ainsi une décomposition Oaxaca-Blinder des déterminants de ces écarts à l'université (colonnes 1 et 2) et au CNRS (colonnes 5 et 6), la première colonne donnant à chaque fois l'écart en termes absolus et la deuxième l'écart relatif. Par exemple à l'Université, l'écart hommes-femmes de 0,223 résulte des différences de caractéristiques hommes-femmes à hauteur de 0,178, soit 80%. Il reste cependant bien une moindre probabilité d'occuper un poste élevé pour les femmes, à caractéristiques données cette fois-ci, de 0,045, soit 20% de l'écart brut.

Les lignes suivantes donnent les contributions des différentes caractéristiques considérées aux écarts hommes-femmes totaux. Ainsi, si entre 70 et 80% des écarts de poste occupé entre hommes et femmes est dû aux différences de caractéristiques, environ une moitié de ces différences expliquées est due à l'âge moins élevé des femmes et une autre moitié à leurs plus faibles scores de publication. Le reste, à savoir 20 pour l'université et 30% pour le CNRS, est lié au simple fait d'être une femme.

Nous avons ensuite cherché à savoir si cette dernière partie non expliquée par les caractéristiques observables des écarts de postes atteints était due à un moindre succès des femmes aux concours de promotion ou à leur moindre propension à postuler à ceux-ci.

3.2. Pas de différence de réussite aux concours

En analysant les résultats aux concours d'Agrégation du Supérieur en sciences économiques entre 1992 et 2008 et aux concours de Directeur de Recherche au CNRS entre 1996 et 2008, nous avons mis en évidence que les femmes n'avaient pas une probabilité de réussite plus faible que les hommes. La variable 'genre' dans les régressions expliquant la probabilité de réussite aux concours n'est pas significativement différente de 0. Cela est vérifié tant à caractéristiques observables équivalentes qu'en ce qui concerne la probabilité brute de succès, et ce à la fois au CNRS et à l'Université. Le résultat persiste même lorsque l'on restreint l'échantillon aux candidats ayant franchi les premières étapes de l'Agrégation du Supérieur pour l'Université.

Ces résultats sont ainsi difficilement réconciliables avec une discrimination à l'encontre des femmes pendant les concours ou à une moindre performance de ces dernières lors des leçons d'Agrégation. Conditionnellement au fait de candidater, il semble donc que les femmes ne soient pas moins promues que les hommes. Mais candidatent-elles autant que ces derniers ?

3.3. Une moindre propension à postuler

Notre travail met également en évidence que si les femmes sont moins promues que les hommes dans le monde universitaire français, c'est avant toute chose qu'elles sont moins souvent candidates, même à caractéristiques observables, et notamment publications, identiques. Le Tableau 1 présente aussi la décomposition Oaxaca-Blinder du différentiel de candidatures entre hommes et femmes à

l'Université (colonnes 3 et 4) et au CNRS (colonnes 7 et 8).

La probabilité qu'un homme soit candidat à l'Agrégation est de 12,5%. Pour une femme elle est plus faible de 4,6 points, soit une probabilité de candidater 37% inférieure à celle des hommes. Pour le CNRS, la probabilité d'être candidate pour les femmes est inférieure de 45% à celle des hommes.

Le tableau indique qu'une fois candidates, les femmes ont des caractéristiques très proches de celles des hommes. Ces caractéristiques n'expliquent ainsi que très peu les différences de candidatures entre hommes et femmes. A l'inverse, 86% du différentiel de candidatures est expliquée par le genre, à autres caractéristiques données, tant à l'Université qu'au CNRS. Ainsi, à caractéristiques identiques à celles des hommes, les femmes ont une probabilité de candidater moins élevée de 30 à 40%.

3.4. Les causes possibles d'une telle auto-sélection

Les raisons qui poussent les femmes à candidater moins souvent que les hommes sont difficiles à appréhender. Nous avons essayé de tester certaines hypothèses sur ce sujet.

D'abord, les coûts de candidature et de promotion éventuelle pourraient être plus grands pour les femmes que pour les hommes, en particulier à l'Université. Dans un ménage, le salaire de la femme étant en moyenne plus faible que celui de l'homme, un déménagement faisant suite à l'obtention de l'Agrégation du Supérieur et remettant potentiellement en cause l'emploi du conjoint pourrait être plus coûteux pour les femmes. Cette explication n'a cependant pas été validée par nos données dans la mesure où les femmes candidatent encore moins que les hommes au concours du

CNRS qu'à l'Université, bien qu'alors aucun déménagement ne soit imposé.

Ensuite, nous avons cherché à savoir si les femmes faisaient un arbitrage différent de celui des hommes entre salaire et prestige de l'université dans laquelle elles travaillent. Toujours dans l'hypothèse où elles constituent plus souvent le deuxième revenu du ménage, les femmes pourraient avoir en effet une utilité marginale à leur revenu plus faible que les hommes et préférer ne pas risquer de devoir quitter une université prestigieuse pour augmenter leur salaire. Là encore, les données n'ont pas validé cette hypothèse puisque les femmes dans les meilleures universités candidatent relativement plus à l'Agrégation du Supérieur.

4. Des implications pour des politiques de réduction des écarts de statut hommes-femmes

Nous avons donc mis en évidence que si les femmes étaient moins souvent promues que les hommes à l'université française (en sciences économiques), c'est qu'elles candidaient moins souvent aux concours de promotion, toutes choses égales par ailleurs. Notons que la moindre propension des femmes à postuler a également été observée chez Google où des séminaires sont désormais organisés pour encourager les femmes à le faire.⁹ L'écart de taux de candidature dans le monde académique français en économie ne semble pas être dû à une question de coûts à la promotion ou de préférences différentes dans l'arbitrage salaire/prestige de l'université.

Les explications qui restent sont, d'une part, l'anticipation d'une discrimination qui pousserait les femmes à moins postuler, même si

⁹ Source : New York Times en ligne, 22 août 2012 : http://www.nytimes.com/2012/08/23/technology/in-googles-inner-circle-a-falling-number-of-women.html?pagewanted=all&_r=1&_.

aucune discrimination effective n'apparaît pour le moment, ou, d'autre part, un moindre goût des femmes pour la compétition, comme suggéré par certaines études expérimentales. Un manque de confiance des femmes en elles-mêmes est également souvent avancé pour expliquer leurs attitudes dans le monde du travail. Malheureusement, nos données ne permettent pas de confronter ces explications de façon convaincantes.¹⁰

Si travailler sur la confiance en soi ne peut avoir des effets qu'à long terme dans la mesure où un tel processus commence probablement dès l'enfance, voire que les décideurs pourraient cependant sans aucun doute explorer pour réduire les écarts hommes-femmes de candidature aux postes de haut niveau, il est également possible, à plus court terme, de changer la façon dont est décidée l'entrée dans le processus de promotion/compétition. On pourrait imaginer par exemple dans la fonction publique un système où chaque employé, les Maîtres de Conférences et Chargés de Recherche à l'Université ou au CNRS, aurait un mentor qui le proposerait comme candidat aux promotions. À compétences égales, ces mentors, qui ne devraient pas être influencés par le contexte concurrentiel puisque non directement concernés, devraient encourager les femmes à postuler tout autant que les hommes. Alternativement, un système dans lequel les employés sont automatiquement considérés comme candidats après un certain nombre d'années et dans lequel ils peuvent éventuellement choisir de ne pas l'être (au lieu de devoir faire la démarche opposée plus proactive) pourrait également réduire l'écart de candidatures entre hommes et femmes.

Finalement, notre étude ne porte malheureusement que sur un type d'activité relativement

particulier. En ce qui concerne le secteur non-académique, les politiques à mettre en place sont moins évidentes. Il semble cependant relativement clair qu'une absence totale de discrimination au moment du choix de la personne promue parmi les candidats ne suffirait pas à augmenter largement le taux de promotion des femmes. Une politique plus volontaire pourrait consister à demander aux entreprises de rendre publique la proportion de femmes candidates aux promotions proposées et à comparer ces chiffres au pourcentage de femmes de rang inférieur dans l'entreprise ou le secteur. Rendre publics ces chiffres pourrait encourager les femmes à prendre plus d'initiatives afin d'être promues, et à leurs supérieurs d'être conscients de l'importance d'encourager leurs candidatures.

¹⁰ Voir sur ce point l'article « The Confidence Gap » de Katty Kay and Claire Shipman, *The Atlantic* : <http://www.theatlantic.com/features/archive/2014/04/the-confidence-gap/359815/>.

Références

- Azmat, G. et Petrongolo, B. (2014), 'Gender and the Labor Market: What have we Learned from Field and Lab Experiments?', *Labour Economics*, à paraître.
- Bertrand, M. et Hallock, K. F. (2001), 'The Gender Gap in Top Corporate Jobs', *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 3-21.
- Bosquet, C. et Combes, P.-P. (2013), 'Are academics who publish more also more cited? Individual determinants of publication and citation records', *Scientometrics*, 97, 831–857.
- Bosquet, C., Combes, P.-P. et Garcia-Peñalosa, C. (2014), 'Gender and Promotions: Evidence from Academic Economists in France', *LIEPP Working Paper n° ???*
- Gobillon L., Meurs D. et Roux S. (à paraître), 'Estimating gender differences in access to jobs: females trapped at the bottom of the ladder', *Journal of Labor Economics*.
- Meurs, D. et Ponthieux, S. (2006), 'L'écart de salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser ?', *Economie et Statistique*, 398(1), 99-129.



Le LIEPP (Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques) est un laboratoire d'excellence (Labex).

Ce projet est distingué par le jury scientifique international désigné par l'Agence nationale de la recherche (ANR).

Il est financé dans le cadre des investissements d'avenir.

(ANR-11-LABX-0091, ANR-11-IDEX-0005-02)

www.sciencespo.fr/liepp

Directeurs de publication:
Etienne Wasmer & Bruno Palier

Sciences Po - LIEPP
27 rue Saint Guillaume
75007 Paris - France
+33(0)1.45.49.83.61
liepp@sciencespo.fr