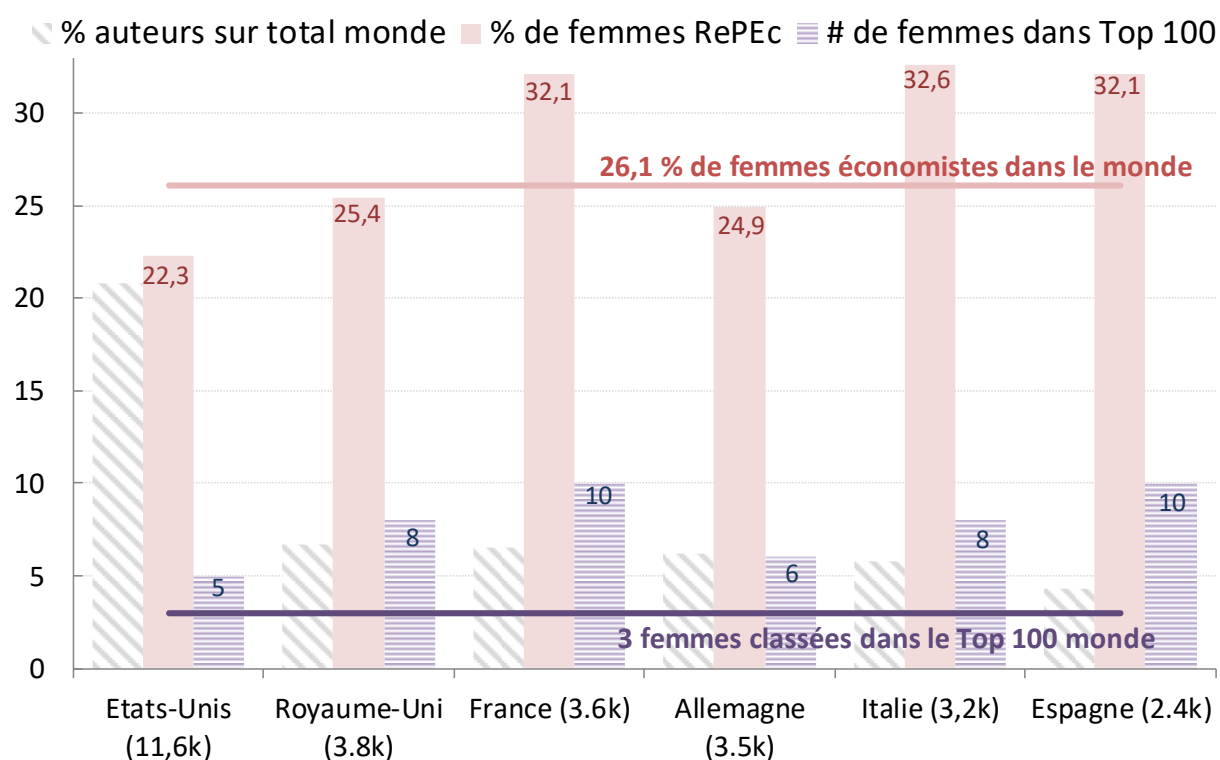


La discrimination implicite des femmes... économistes

Par [Cecilia García-Peñalosa](#) et [Soledad Zignago](#)

Dans plusieurs secteurs, dont la recherche en économie, des efforts importants ont été faits pour combattre la discrimination de genre. La discrimination positive a été l'une des politiques les plus débattues ces dernières décennies. À qualifications identiques, embaucher ou promouvoir une femme au lieu d'un homme aura un effet positif sur l'ensemble des individus dans un métier, car cela réduira les préjugés et créera des modèles pour des femmes plus jeunes. Malgré ces efforts, la représentation des femmes dans le domaine de la recherche économique, et la reconnaissance académique de leurs travaux, semblent toujours très inférieures par rapport à celles des hommes.

Graphique 1 : Part de femmes économistes d'après RePEc



Sources : RePEc, *Female representation in Economics* et *Rankings académiques* par pays et pour le monde en février 2022.

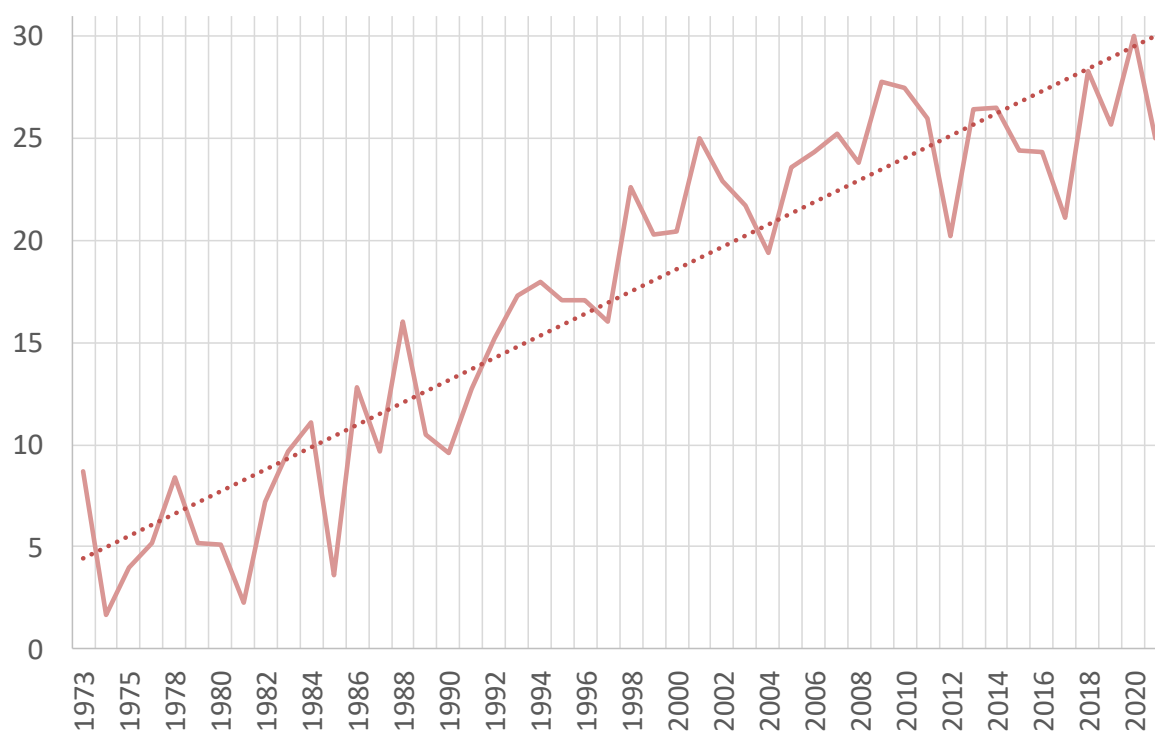
Note : Les 6 plus grands pays sont ordonnés par nombre d'auteurs dans RePEc décroissant. Il y a plus de 3 600 auteurs en France, dont 32 % sont des femmes et 10 d'entre elles sont classées dans le Top 100 des économistes français.

La recherche en économie est peu féminisée contrairement à ce que l'on observe dans la plupart des sciences sociales. Le graphique 1 décrit la part de femmes parmi les économistes inscrits sur [RePEc](#) (répertoire le plus exhaustif au monde d'articles de recherche en économie) dans les six plus grands pays (en termes d'auteurs, en gris). Il met à jour le graphique publié dans ce [blog en mars 2018](#). La comparaison entre les deux pourrait laisser penser que la part de femmes économistes dans le monde est passée de 19 % à 26 % en quatre ans, mais ce saut est dû essentiellement au nouveau filtre que RePEc applique sur les prénoms pour identifier le genre (elle était à environ 25 % en mars 2018 si l'on avait appliqué ce nouveau filtre, voir le [billet du blog RePEc d'aujourd'hui](#), qui présente tout ce que RePEc fait pour mettre en valeur le travail des femmes économistes).

Mais les différences entre pays demeurent les mêmes. Les pays européens ont généralement une part de femmes plus importante, surtout ceux de l'Est (la Roumanie remporte la palme mondiale avec 58 % de femmes), la France, l'Espagne et l'Italie, en comparaison de l'Allemagne, du Royaume Uni, et des États-Unis. La situation est contrastée en Amérique latine, tandis qu'en Asie la représentation féminine est souvent faible (voir liste complète [ici](#)). La représentation des femmes dans le [Top 100 des économistes RePEc](#) (*i.e.* les plus productifs et cités, en violet sur le graphique 1) est encore plus faible : seulement trois femmes dans le Top 100 mondial selon ce classement (Carmen Reinhart, Asli Demirguc-Kunt et Esther Duflo).

La profession voit le faible taux de féminisation comme un problème et dit vouloir le changer. Toutefois, selon le rythme actuel de progression, il faudrait encore 40 ans pour atteindre la parité, en termes de cohortes d'auteurs RePEc (graphique 2).

Graphique 2 : Part de femmes économistes par cohortes de docteurs en économie RePEc (%)



Source : Female RePEc representation in Economics basé sur RePEc Genealogy qui recense, entre autres, l'année d'obtention du doctorat pour une bonne partie des auteurs RePEc.

Des actions ont été menées pour augmenter la présence de femmes dans l'enseignement et la recherche, et de nombreuses études confirment l'existence d'une discrimination positive dans différentes sphères de la vie économique partout dans le monde. Ces études témoignent d'une prise de conscience des inégalités de genre. Par exemple, une étude de [Thomas Breda et Mélina Hillion](#) révèle que les femmes bénéficient, en France, d'un biais favorable pour le recrutement des professeurs du secondaire. L'optimisme qui dérive de telles études a cependant été mis en cause par une série de [travaux récents](#) concernant les attitudes dans le milieu de la recherche et de l'enseignement en économie.

En dépit d'une prise de conscience progressive, hommes et femmes ne sont toujours pas traités de la même façon. Dans les panels de recrutement par exemple, des questions concernant la qualité scientifique d'une candidate sont souvent évoquées lorsque ses publications ont été coécrites avec des hommes, alors que cette question n'est pas abordée pour les candidats masculins. Selon, [Heather Sarsons et ses coauteurs](#), aux États-Unis, le genre des coauteurs n'interfère pas dans la promotion des hommes. En revanche, pour les femmes, les articles co-écrits avec des hommes ont un impact plus faible sur la probabilité d'obtention d'une promotion, contrairement à ceux écrits par une seule ou plusieurs autrices. Ainsi, lorsqu'une femme cosigne un article avec un homme, la communauté académique interprète ou juge *a priori* sa contribution inférieure à celle de son co-auteur masculin.

Par ailleurs, dans les séminaires de recherche, la place d'un homme est plus enviable que celle d'une femme, comme témoignent les données des centaines de séminaires mises en évidence par [Pascaline Dupas et ses coauteurs](#). Lorsque des questions sont posées à une chercheuse qui présente l'un de ses travaux, il y a souvent un homme dans l'audience pour

répondre sans la laisser parler. Un tel comportement est rare quand il s'agit d'un homme. Une femme aurait-elle besoin d'aide pour faire comprendre son message ? Cette attitude se répercute sur les publications. [Une étude d'Erin Engel](#) révèle que les évaluateurs et éditeurs des revues les plus prestigieuses prennent plus de temps pour répondre aux autrices. Ils leur demandent davantage de révisions même si la qualité des textes est identique lorsque l'on compare la première version des articles. À *contrario*, la version publiée est de meilleure qualité pour les femmes, en raison des exigences plus fortes des éditeurs.

De même pour [les lettres de recommandation](#) qui décrivent les candidates comme « travailleuses » et les candidats comme « brillants », [les articles écrits par des femmes sont moins cités](#), et, encore plus grave, dans les sites de discussion anonymes de la discipline [elles reçoivent plus de commentaires concernant leur apparence et vie personnelle que sur leurs travaux académiques](#).

Comment réconcilier ces résultats avec le discours prévalant dans la profession concernant l'importance d'augmenter le nombre de femmes ? Les travaux cités révèlent la présence d'une « discrimination implicite », correspondant à ce que les psychologues désignent par « des attitudes subconscientes qui peuvent correspondre ou non aux attitudes explicites ». Contrairement à la discrimination explicite, la discrimination implicite dérive de constructions sociales ancrées dans nos sociétés de telle manière que nous n'avons pas conscience du processus de discrimination en cours. Des individus convaincus de vouloir promouvoir des femmes peuvent, en réalité, les discriminer de façon inconsciente.