



HAL
open science

Pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes à responsabilité ?

Clément Bosquet, Pierre-Philippe Combes, Cecilia Garcia-Peñalosa

► To cite this version:

Clément Bosquet, Pierre-Philippe Combes, Cecilia Garcia-Peñalosa. Pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes à responsabilité?. LIEPP Policy Brief, 2014, 14, pp.1 - 6. hal-03541427

HAL Id: hal-03541427

<https://sciencespo.hal.science/hal-03541427v1>

Submitted on 24 Jan 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes à responsabilité ?

Une analyse des promotions universitaires en économie

par **Clément Bosquet**

c.bosquet@lse.ac.uk

Clément Bosquet est ancien élève de l'ENS Cachan et de l'ENSAE, docteur en sciences économiques d'Aix-Marseille Université, actuellement post-doctorant à la London School of Economics.

Pierre-Philippe Combes

ppcombes@gmail.com

Pierre-Philippe Combes est Directeur de Recherche au Cnrs, membre de l'École d'Économie d'Aix-Marseille, Professeur à temps partiel au département d'économie de Sciences Po et membre du CEPR.

Cecilia Garcia-Peñalosa

cecilia.garcia-penalos@univ-amu.fr

Cecilia García-Peñalosa est Directrice de Recherche au Cnrs et membre de l'École d'Économie d'Aix-Marseille. Elle est membre du Conseil d'Analyse Économique et chercheur associé du CESifo (Munich).

RÉSUMÉ

Si les écarts entre les hommes et les 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 entre les hommes et les 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.

** Les auteurs adhèrent à la charte de déontologie du LIEPP, disponible en ligne, et n'ont déclaré aucun conflit d'intérêt potentiel.*

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 ans [1], 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, 2015) estiment que pour les cadres, l'écart entre les hommes et les 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 mis 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 égal, 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 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 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 entre les hommes et les 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

[1] Source : INSEE, http://www.insee.fr/fr/themes/docume nt.asp?ref_id=irsocmartra13.

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 Supérieur [2], 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 notamment). 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 recherche 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.

Les femmes ne sont pas discriminées lors des concours de promotion mais elles y postulent nettement moins que les hommes

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

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

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.

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). [3]

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-dessus. 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).

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 entre les hommes et les 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 entre les hommes et les femmes de 0,223 résulte des différences de caractéristiques entre les hommes et les 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 entre les hommes et les 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

[3] Cela représente déjà en soit une sous-représentation que nous ne pouvons malheureusement pas tenter d'expliquer avec les données dont nous disposons.

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 expliqué 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.

Rendre les candidatures à la promotion automatiques et diffuser publiquement les taux de candidature et d'obtention des promotions pourraient réduire ces écarts

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 entre les hommes et les 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. [4] 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 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. [5]

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, voie que les décideurs pourraient cependant sans aucun doute explorer pour réduire les écarts entre les hommes et les 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(e), les Maîtres de Conférences et Chargés de Recherche à l'Université ou au CNRS, aurait un mentor qui le proposerait comme candidat(e) aux promotions. A 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.

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° 29*.
- Gobillon L., Meurs D. et Roux S. (2015), 'Estimating Gender Differences in access to jobs: Females trapped at the bottom of the ladder', *Journal of Labor Economics*, à paraître.
- 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.
- [4] 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&...
- [5] 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/>.



SciencesPo.

LIEPP



Le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) est un laboratoire d'excellence (labex) financé par l'ANR.

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

27 rue St Guillaume, 75007 Paris
+33(0)1.45.49.83.61 - liepp@sciencespo.fr
www.sciencespo.fr/liepp
© LIEPP 2014

Dir. de publication : B. Palier & E. Wasmer

Maquette : A. Biotteau and M. Abbott

© LIEPP 2014