

Table des matières

Abstract :	1
Introduction : revue de littérature	2
Méthodologie :	4
Présentation des résultats	6
1-Des inégalités persistantes chez les doctorant.e.s :	6
2-Une réduction des inégalités chez les directrices par l'augmentation des thèses en codirection :	7
3-Analyse des entretiens	12
Conclusion	26
Bibliographie	27

Abstract :

Grâce à l'exploitation des données de la base theses.fr, nous avons étudié l'évolution de la part des doctorantes et des directrices de thèse en Sciences Economiques en France entre 1985 et 2020. Bien qu'il y ait eu une première dynamique de réduction des inégalités au tournant des années 1990-2000, la part de doctorantes en économie stagne autour de 35% depuis une vingtaine d'années et celle des directrices de thèse autour de 25 %. Même si le paysage de la direction de thèse évolue, les tendances récentes restent en faveur des hommes : le modèle dominant à un unique directeur se transforme en un mode dominant de co-direction dans lequel il y a systématiquement un homme. Cette surreprésentation des hommes transcende notamment les clivages orthodoxes et hétérodoxes.

Nous étudions également les interactions du genre et du champ de la recherche en économie à travers une série d'entretiens qui attestent de dynamiques à la fois internes et externes au champ qui compromettent les conditions de travail et de réussite des chercheuses, enseignantes ou doctorantes.

Image de couverture : Analyse lexicométrique des cooccurrences de termes dans les titres de thèse en Sciences Economiques soutenues en France entre 1985 et 2020, vue par genre (bleu : femme, rouge : homme)

Introduction : revue de littérature

Contrairement à d'autres sciences sociales, l'économie est peu féminisée. D'après une analyse du RePEc¹, la part des femmes économistes dans le monde, toutes institutions et toutes catégories de poste confondues, est de 26%. Au-delà des disparités régionales, on observe que la représentation des femmes diminue de plus en plus lorsque l'on évolue dans la hiérarchie de postes en recherche ou en enseignement à l'université. D'après le rapport du comité Women in Economics du CEPR (Centre for Economic Policy Research), en 2019 les femmes représentaient 40% des assistantes de recherche (début de carrière en économie) mais seulement 22% des professeures à temps plein. ([Auriol, Friebel, Wilhelm, 2019](#)). En France, bien que les cohortes de jeunes (>36ans) maître.sse.s de conférences soient presque paritaires, les femmes ne deviennent pas professeures d'université dans les mêmes proportions que les hommes ([Boring, Zignago, 2018](#)). Concernant les chercheur.euse.s à temps plein comme celles et ceux du CNRS, un écart est également observé entre les premiers grades (chargé.e de recherche) et les grades plus élevés (directeur.ice.s de recherche) ([Bosquet, Combes, Garcia-Penalosa, 2019](#)). En effet, bien que les cohortes de docteur.e.s en économie se féminisent, l'accès à des postes stables de chercheuses (tenure track aux Etats-Unis) est spécifiquement plus difficile pour les femmes en économie que dans d'autres disciplines et une partie des facteurs expliquant cette inégalité de genre n'est pas expliquée par des variables observables comme les sujets de recherche, le nombre de publications ou le fait d'avoir un enfant ([Ginther, Kahn, 2004](#)).

Parmi les pistes évoquées pour comprendre ces écarts de genre, une explication avancée est celle du phénomène d'auto-censure ou de « syndrome de l'imposteur » qui toucherait particulièrement les jeunes femmes et les empêcherait d'accéder à des études ou à des postes dans certaines disciplines, dont l'économie. Cependant, d'après l'économiste féministe Hélène Périvier, l'auto-censure renvoie les inégalités de genre à une dimension individuelle, en invisibilisant les dynamiques de pouvoir et de discriminations, les environnements de travail défavorables que peuvent rencontrer les femmes dans leur carrière en économie ou encore la construction sociale et genrée des choix d'orientation des jeunes femmes ([Périvier, 2020](#)).

Au sein de ces dynamiques globales, la structure des carrières académiques, rythmées par le précepte "Publish or Perish" met en difficulté les femmes qui sont contraintes par des impératifs que ne rencontrent pas (ou pas autant) leurs homologues masculins. En effet, les femmes publient moins que les hommes en économie, ce qui peut se comprendre à travers plusieurs effets. D'une part, la maternité peut influencer le rythme de publication et de progression dans la carrière (comme au sein d'autres professions). D'autre part, les processus de publication durent plus longtemps pour les hommes que pour les femmes car les

¹ <http://repec.org/> : Research Papers in Economics, répertoire le plus exhaustif des articles de recherche en économie

femmes choisissent de consacrer plus de temps à répondre précisément aux commentaires et demandes des relecteur.ices d'article ([Hengel, 2020](#)). Un autre effet peut être lié à la prise en charge par les femmes d'activités ne concernant pas directement la recherche comme des tâches administratives (directions de programmes, représentation des autres chercheurs...).

Outre les difficultés à publier, il arrive que des relecteur.ice.s soient biaisés concernant leurs exigences vis-à-vis d'un article selon le genre de l'auteur.ice car à caractéristiques égales, les articles écrits par des femmes dans une revue reçoivent environ 25% de citations supplémentaires que ceux écrits par des hommes dans la même revue. Les critères de sélection des relecteur.ice.s de l'article sont donc plus exigeants pour les femmes ([Card, DellaVigna, Funk, Iriberry, 2020](#)). De plus, les publications ne sont pas valorisées de la même façon pour les femmes et les hommes. On observe par exemple que dans le cas d'un article co-écrit, si les co-auteurs sont des hommes, la contribution de l'autrice sera systématiquement dévaluée, ce qui n'est pas le cas pour un homme qui co-écrit avec d'autres hommes ([Sarsons, 2015](#)). Enfin, au sein des sous-champs de la discipline économique, les articles écrits par des femmes sont moins susceptibles d'être cités par des articles en lien avec la thématique que s'ils avaient été écrits par des hommes ([Koffi, 2021](#)).

D'autres facteurs interviennent sur les progressions de carrière au sein du champ de la recherche en économie, comme la participation à des séminaires ou à des conférences. Lors de ces séminaires, les prises de parole et les réponses à des questions sont valorisées. Or, lors de ces séminaires de recherche, les femmes et les hommes économistes ne sont pas traités de la même manière : les femmes reçoivent plus de questions et ces questions sont plus susceptibles d'être hostiles ou condescendantes. Ces disparités dans le traitement sont amplifiées lors de séminaires ayant de l'importance pour le processus de « job market » (phase de recrutement des doctorant.e.s en économie par des universités) ([Dupas, Modestino, Niederle, Wolfers, 2021](#)).

Pour conclure sur les difficultés d'ordre globales rencontrées par les femmes, les violences sexuelles et sexistes impactent de façon massive les carrières d'étudiantes et de chercheuses. L'étude d'Alicia Wu ([Wu, 2020](#)) sur les rumeurs et les biais de genre en économie a permis de mettre en évidence l'association systématique sur les sites spécialisés dans le champ de la recherche en économie des jeunes chercheuses avec des insultes à caractère sexistes, des commentaires sur leurs physiques et des chercheurs avec des qualificatifs concernant la qualité et la thématique de leurs travaux. Les biais de genre dans l'appréciation du travail des femmes économistes se retrouvent également dans la manière dont sont évalués les enseignements qu'elles dispensent ([Bertrand, 2018](#)). On peut également retrouver des différences de genre dans la façon dont sont décrites les jeunes femmes économistes dans les lettres de recommandations produites par leurs superviseur.euse.s : elles sont moins susceptibles d'être décrites par rapport à leurs capacités et plus susceptibles d'être recommandées car « travailleuses » alors que leurs homologues masculins sont « brillants » ([Eberhardt, Facchini, Rueda, 2022](#)).

La capacité à se projeter dans une carrière peut notamment dépendre de dynamiques d'identification à des figures proches et dites « inspirantes ». Des expériences de terrain ont été menées où l'on observait les choix de majeures

d'étudiantes après les avoir exposées (ou non) à des profils de chercheuses en économie "charismatiques" et ayant une place importante dans le champ. Cette expérience a montré que les processus d'identification à une figure de modèle avaient un impact significatif sur le choix de s'orienter en économie pour les étudiantes. ([Porter & Serra, 2020](#)). Cependant, ces dynamiques entretiennent un cycle où il est difficile pour les femmes de croiser des profils de chercheuses, de docteurs ou de professeures, ce qui instituerait une reproduction des inégalités. En outre, les jeunes femmes en parcours d'économie peuvent être pénalisées par leur difficulté à obtenir des informations utiles pour leurs carrières car elles sont transmises de façon informelle dans des réseaux de mentorat ou de chercheurs auxquels elles ne participent pas autant que les hommes ([Lundberg, Stearns, 2019](#)).

Dans ce contexte, nous étudierons l'évolution de la place des femmes dans la recherche en économie chez les populations de doctorant.e.s et de directeur.ice.s de thèse. Nous essayerons de comprendre si l'évolution de leur présence dans le champ est construite autour de dynamiques genrées et nous chercherons à mettre en valeur les différentes dynamiques auxquelles sont confrontées les femmes de façon spécifique pendant leur carrière.

Methodologie :

Afin d'étudier la part des doctorantes et des directrices de thèse, nous avons utilisé les données de la base numérique de l'Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur (ABES), « theses.fr »². Cette base recense toutes les thèses de doctorat soutenues et en préparation en France depuis 1985. L'ABES est l'opérateur national de signalement des thèses de doctorat et gère un système d'information national pour produire et recenser les métadonnées sur les thèses de doctorat.

L'ABES a été instituée en 1994 pour créer le SUDOC (Système universitaire de documentation). Auparavant, les thèses étaient recensées dans le Fichier central des thèses, pris en charge par l'Université Paris-Nanterre. Afin de vérifier l'exhaustivité de la base de données theses.fr, nous avons étudié les archives du fichier central des thèses via [l'Inventaire des thèses de doctorat soutenues devant les Universités françaises](#), disponible à la BnF, ce qui nous a permis de vérifier que la base comptabilisait bien toutes les thèses depuis 1985 et qu'il était possible d'exploiter la base dès 1985.

Cette base de données comprend les variables suivantes : Nom Prénom du/de la doctorant.e, titre de la thèse, année de soutenance, université de soutenance, Nom Prénom du/ de la directeur.trice de thèse, langue de la thèse. Ensuite, nous avons créé et complété la variable « Genre » pour les doctorant.e.s et les directeur.ice.s de thèse. Pour la compléter, nous avons utilisé une méthode de matching avec une base de prénoms³ lorsque cela a été possible. Lorsque cela ne l'était pas, nous avons complété manuellement en cherchant le profil de la personne en ligne et en recoupant des profils LinkedIn, des sites institutionnels ou des pages personnelles indiquant des pronoms ou des photographies. Cette méthode est également employée par le comité Women in Economics pour la collecte d'informations sur les postes occupés par des femmes au sein des

² <https://www.theses.fr/fr/>

³ <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/liste-de-prenoms/>

universités européennes ([Friebel, Wilhelm, 2019](#)). La base de données finale comprend plus de 9000 thèses soutenues entre 1985 et 2021 en sciences économiques, ce qui correspond à 96% des thèses accessibles via ce moteur (pour le reste, le genre de l'auteur(trice) n'a pu être déterminé).

A partir des données de genre, nous avons pu conduire des analyses afin de déterminer l'évolution de la part des directrices et des doctorantes au sein de la discipline économique depuis 1985. De plus, nous avons étudié la manière dont ce *sex ratio* évoluait, par exemple en comparant la manière de diriger des femmes et des hommes : coencadrement, monoencadrement et dans le cas du coencadrement, genre du/de la coencadrant.e. Enfin, nous avons cherché à savoir s'il pouvait y avoir une relation entre le genre du/de la doctorant.e et celui du/de la directeur.trice de thèse. Nous avons également étudié la répartition des doctorantes entre les universités.

Les données de genre nous ont également permis de conduire une analyse lexicométrique sur les titres de thèse afin de chercher à comprendre s'il existait différents biais de genre dans la structuration des sujets de recherche, ce qui est essentiel afin de comprendre la répartition des femmes dans le champ de la recherche en économie. Nous avons utilisé pour cette analyse le logiciel IRaMuTeq⁴, logiciel libre et ouvert d'analyse de données textuelles ou de statistique textuelle qui fonctionne en interface avec le langage R.

En parallèle de la collecte d'informations via la base theses.fr, nous avons également conduit des entretiens semi-directifs avec des doctorantes et des chercheuses françaises pour comprendre de quelle façon leur genre pouvait avoir eu un impact sur leur parcours et étudier leur perception de la place des femmes dans le champ de la recherche en économie. L'entretien a été construit à partir de la grille d'entretiens suivante :

Thème	Questions
Construction du parcours de chercheuse/enseignante	<p>Est-ce que vous pourriez m'en dire un peu plus sur ce qui a motivé vos choix d'orientation ? Vos choix de thématiques de recherche ?</p> <p>Est-ce que vous pourriez me parler des personnes qui ont été déterminantes dans votre parcours de chercheuse ?</p> <p>Est-ce que vous pourriez expliquer comment vous avez choisi vos encadrants de thèse ou de mémoire de recherche ?</p> <p>Comment se déroule votre activité d'enseignement ?</p>
Sexisme dans le milieu de la recherche	<p>Est-ce que vous pourriez décrire votre environnement de recherche ?</p> <p>Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées dans votre parcours de chercheuse ?</p> <p>Est-ce que vous avez pu être témoin de sexisme ? Est-ce que vous pensez avoir déjà</p>

⁴ <http://iramuteq.org/>

	été traitée différemment parce que vous êtes une femme ?
Perception de la part des femmes dans le champ des études/de la recherche en économie	Est-ce que vous pourriez décrire les personnes avec qui vous avez étudié ? Les personnes avec qui vous avez fait votre thèse, s'il y en avait dans votre laboratoire ? Les membres de l'équipe de recherche avec qui vous travaillez ? Les enseignants avec qui vous partagez les cours du master où vous enseignez ? Est-ce que vous avez l'impression que la part des femmes dans les cursus en économie augmente ? Que la part des enseignantes dans les cursus en économie augmente ?

L'échantillon a été construit en tenant compte des variables suivantes : avancement dans le parcours de chercheuse (doctorat, doctorat + 5 ans et moins, doctorat +5 ans au moins +10 ans au plus, doctorat +15 ans et plus), de l'université (université parisienne ou pas) et de l'appartenance au courant hétérodoxe ou orthodoxe au sein de la discipline.

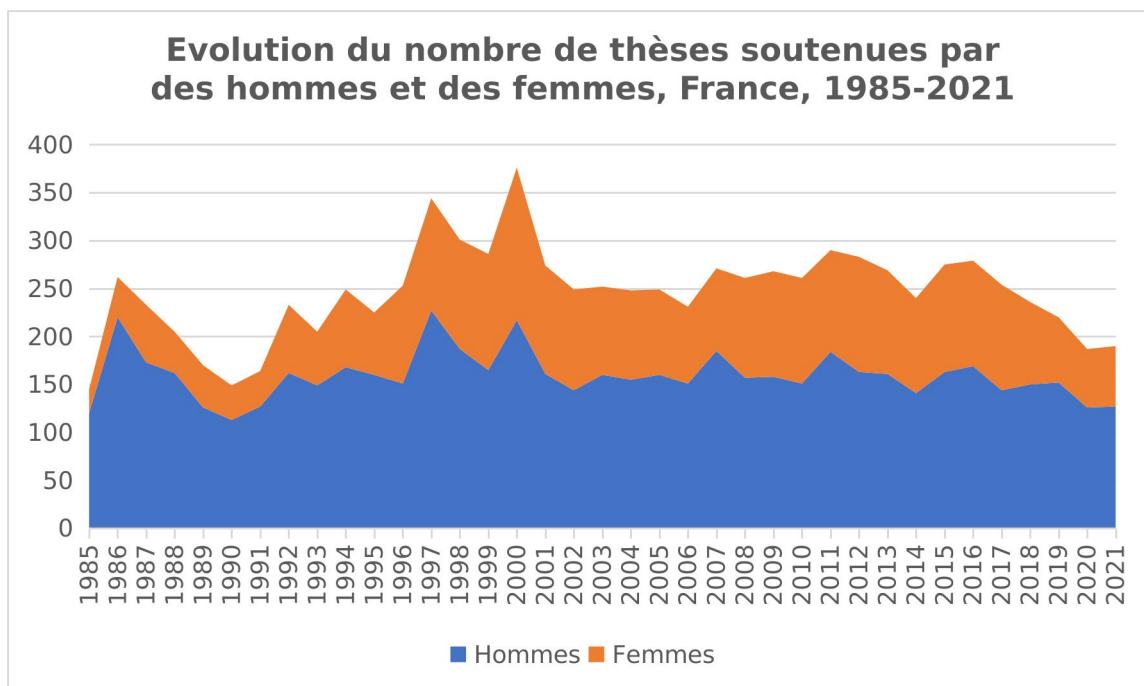
Présentation des résultats

1-Des inégalités persistantes chez les doctorant.e.s :

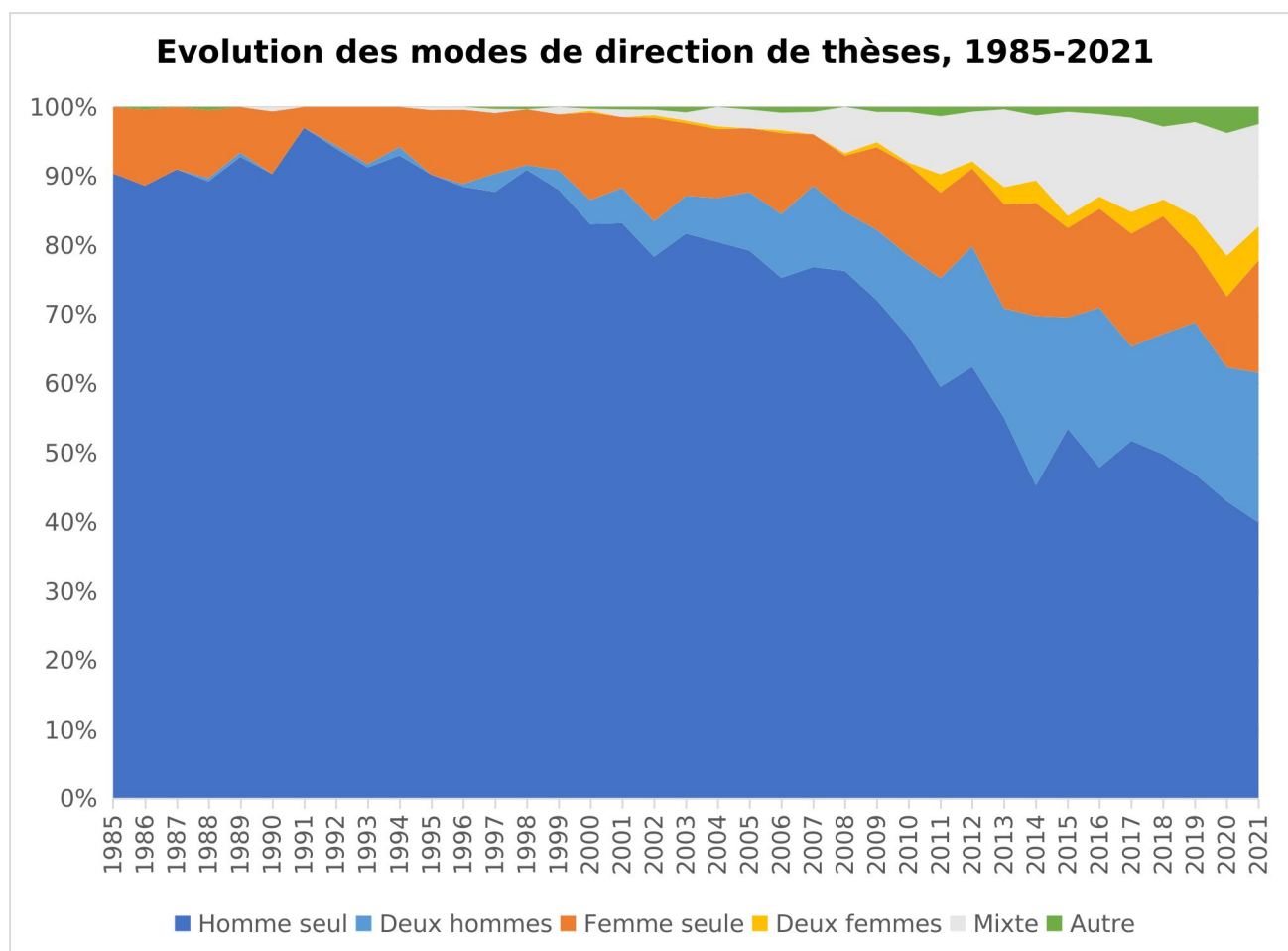
On observe qu'après une nette réduction des inégalités dans la possibilité de soutenir une thèse, le *sex ratio* stagne depuis la fin des années 90 entre 1,27 et 2,22 fois plus d'hommes que de femmes dans les cohortes de doctorant.e.s.

Cette évolution correspond à d'autres constats concernant le ralentissement de la féminisation du champ économique : le CSWEP (Committee on the Status of Women in the Economics Profession), aux USA, observait en 2004 que le taux de femmes parmi les nouveaux docteur.e.s en économie était stabilisé entre 27 et 30% depuis 6 ans (à l'exception de l'année 1999 où il était de 34.2%, ce qui semblait être une anomalie). ([Ginther, Kahn, 2004](#)).

Sur le graphique ci-dessous, on constate que les hommes soutenaient plus de 70% des thèses dans la fin des années 1980, contre environ 60% au début des années 2000, mais cela n'a pas beaucoup changé depuis. On verra ci-après que dans les cas de la direction de thèse, les dynamiques sont similaires mais plus tardives (réduction des inégalités à partir des années 2000) et en partant d'une situation plus déséquilibrée (90% de directeurs pour 10% de directrices de thèse à la fin des années 80).



2- Une réduction des inégalités dans la direction de thèse par l'augmentation des thèses en codirection :



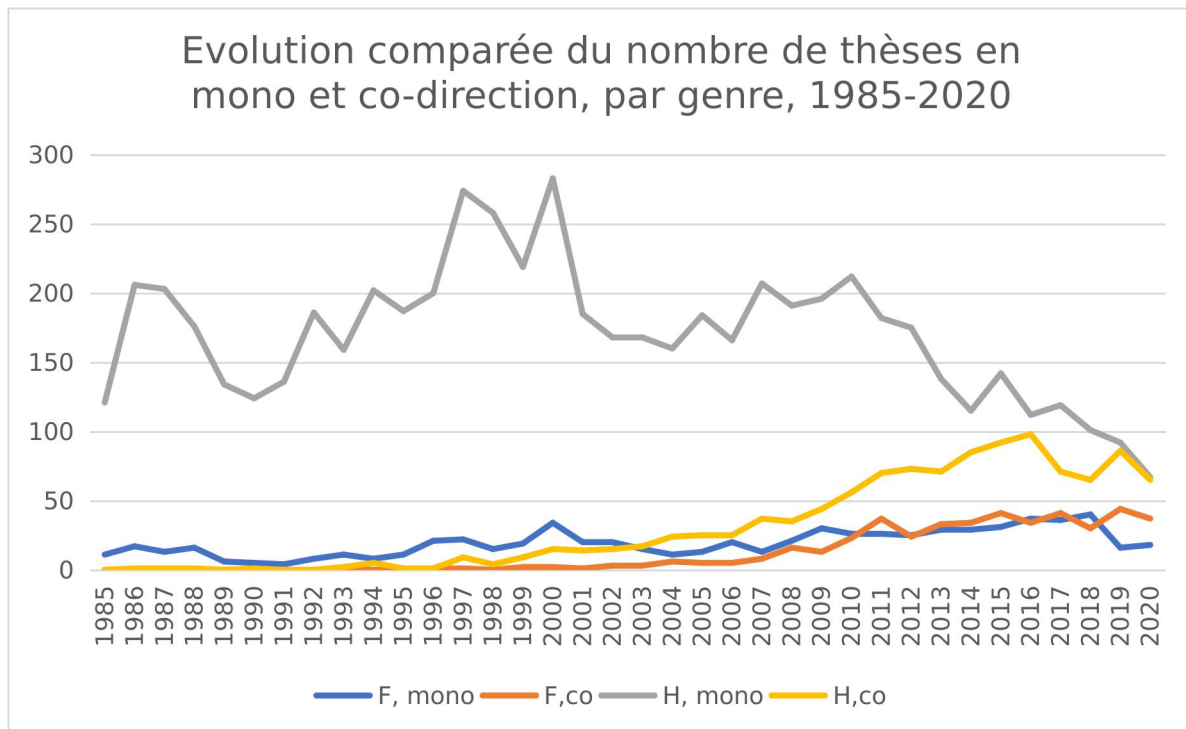
Indication de lecture : En 2021, environ 40% des thèses étaient dirigées par des hommes seuls. Environ 10% étaient dirigées par des femmes seules. Environ 20% étaient dirigées par deux hommes.

Pour comptabiliser les directions de thèse, nous avons encodé le genre de la façon suivante : 1 (directeur), 2 (directrice), 21 (co-directrice/co-directeur), 211 (co-directrice/co-directeur/ co-directeur) etc... Dans le cas d'une co-direction, nous avons pondéré dans l'échantillon suivant le nombre de co-directeurs et nous avons accordé le même poids à toutes les personnes co-dirigeant la thèse, ce qui peut être discuté. Eu égard au fait que la reconnaissance de la contribution des femmes est systématiquement dévaluée lors de la participation à des travaux en groupe comme dans le cas des articles, nous aurions pu choisir de leur associer une pondération systématiquement plus faible, pour symboliser la façon dont est perçue leur contribution réelle. Dans le cas d'une co-direction, le/la premier.e co-directeur.ice est un homme dans 79,6% des cas. Nous avons vérifié que l'ordre de codirection ne suivait pas l'ordre alphabétique.

On remarque que pour les doctorant.es comme pour les directeur.ice, les inégalités de genre semblent avoir diminué depuis 1985, même si la tendance à la baisse dans le cas des directeur.ices est intervenue après celles des doctorant.es. Au vu de l'échelle de temps (environ une dizaine d'années), on pourrait concevoir que l'augmentation du nombre de doctorantes, capables d'accéder à une carrière d'encadrante et donc de directrice de thèse ait eu un impact positif sur le nombre de directrices de thèse. Nous avons étudié le nombre de doctorantes de l'échantillon qui ont ensuite conduit une thèse en mono-direction : plus de 142 d'entre elles (sur 2854 doctorantes et 246 femmes ayant monodirigé une thèse entre 1985 et 2020) ont monodirigé une thèse recensée dans l'échantillon. En moyenne, ces femmes ont monodirigé une première thèse 14,5 années après leurs doctorats. Si l'on réalise le même test sur les hommes, on trouve une valeur de 12,9 années d'écart entre la thèse et la première thèse encadrée en mono-direction.

Lorsque l'on étudie plus précisément la part des directrices de thèse, on peut étudier les types de thèses où leur part augmente en suivant le critère du type d'encadrement : mono-encadrement, co-encadrement, co-encadrement mixte ou non-mixte.

Relativement aux hommes, les directrices de thèse sont beaucoup plus présentes dans des dispositifs de codirection (27,3% des thèses dirigées par des femmes le sont en co-direction contre 13,5% des thèses dirigées par des hommes), ce qui est notamment dû au fait que la tendance de monodirection est présente dans une période où les femmes étaient très peu représentées parmi les directeur.ices de thèse. Les hommes codirigent aussi relativement plus souvent entre eux que les femmes ne codirigent entre elles.



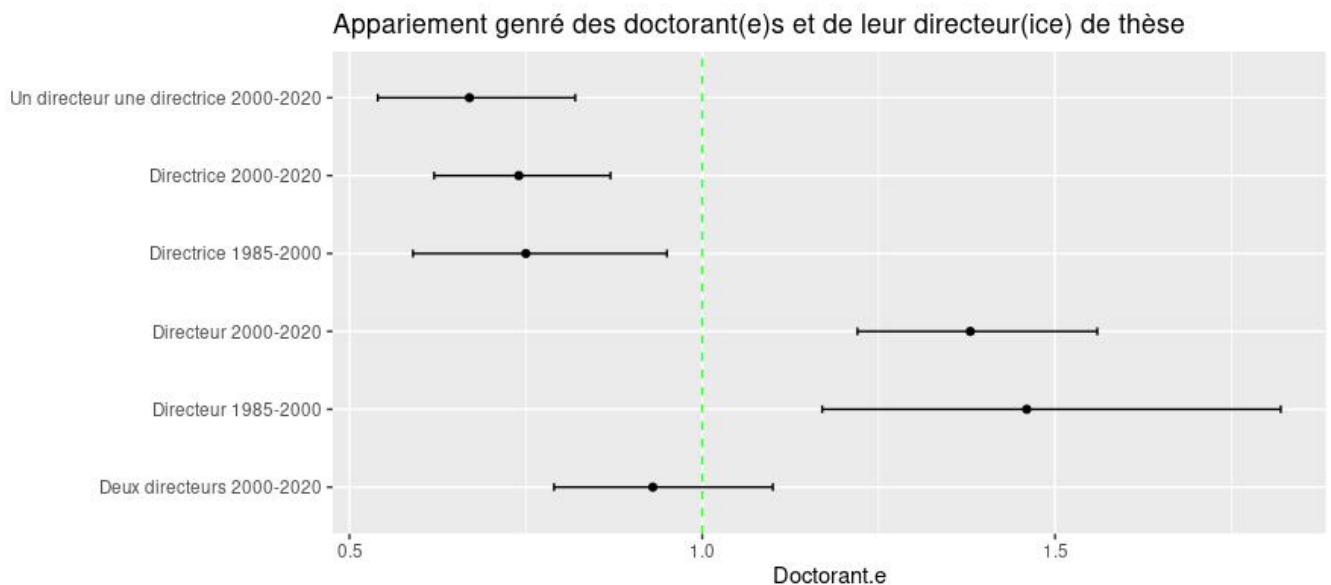
Indication de lecture : En 2003, il y a eu 15 thèses monodirigées par des femmes, 3 thèses où au moins ne femme était co-directrice, 168 thèses monodirigées par des hommes et 17 thèses où au moins un homme était co-directeur.

On observe que le fait de préparer une thèse avec plusieurs directeur.ice.s est un phénomène qui apparaît progressivement vers la fin des années 90 et où ce sont d'abord des hommes qui ont adopté cette pratique. En effet, les premières à apparaître dans une thèse co-dirigée le font en 2000, alors qu'auparavant 43 thèses avaient déjà été codirigées par deux hommes ensemble. A partir des années 2010, les femmes étaient aussi présentes en co-direction qu'en mono-direction et aujourd'hui leur présence semble être plutôt plus marquée dans des thèses soutenues en co-direction. Les hommes ont continué à mono-encadrer de façon massive bien après le début du rattrapage des thèses en co-direction pour les femmes.

On pourrait interpréter ce résultat en essayant de comprendre les dynamiques à l'œuvre lors du choix d'un.e directrice de thèse par un.e doctorant.e. Ce choix peut dépendre du sous-champ de recherche, des opportunités de travail que lui/elle peut offrir à un.e doctorant.e, mais aussi des interactions interpersonnelles et de la renommée dans le champ de cette personne. Le fait de travailler en co-direction permettrait d'avoir de meilleures perspectives en termes de contribution/compétences/réseaux personnels des directeur.ice.s pour un doctorant.e, ce qui pourrait expliquer la tendance à la hausse de ce type de thèses. Dans ce cadre, choisir une femme comme monodirectrice pourrait être perçu comme une prise de risque par un.e doctorant.e (eu égard aux succès moins importants des femmes dans le champ de la recherche en économie et des discriminations statistiques évoquées en introduction), à part par exemple dans des sous-champs très féminisés. Cela qui expliquerait qu'aujourd'hui les femmes co-dirigent au moins aussi fréquemment qu'elles ne monodirigent et que les hommes soient le plus fréquemment les premiers directeurs.

Enfin, lorsque l'on réalise un test du Chi-deux sur les variables `genre_doc` et `genre_dir`, on obtient une p-value très faible, ce qui indique que ces deux variables ne peuvent pas être considérées comme indépendantes.

Nous trouvons que les femmes encadrent significativement plus de femmes que d'hommes, et que les hommes ont également tendance à encadrer d'autres hommes, comme on le voit sur le graphique ci-dessous, et cela de façon stable dans le temps.



Indication de lecture des odd ratios : Entre 1985 et 2000, une directrice de thèse avait environ 0,75 moins tendance à diriger la thèse d'un doctorant que l'ensemble des personnes dirigeant une thèse. Plus le point est vers la gauche et plus le groupe a tendance à encadrer des femmes, et plus il est vers la droite et plus le groupe a tendance à diriger des hommes. Plus le point est éloigné de 1 et plus l'effet est fort.

On remarque que la tendance à diriger une thèse soutenue par une personne du même genre persiste depuis 1985 et qu'elle se maintient notamment lorsque d'autres formes de direction apparaissent. Ainsi, deux codirecteurs ont plus tendance à encadrer un doctorant qu'un codirecteur et une codirectrice.

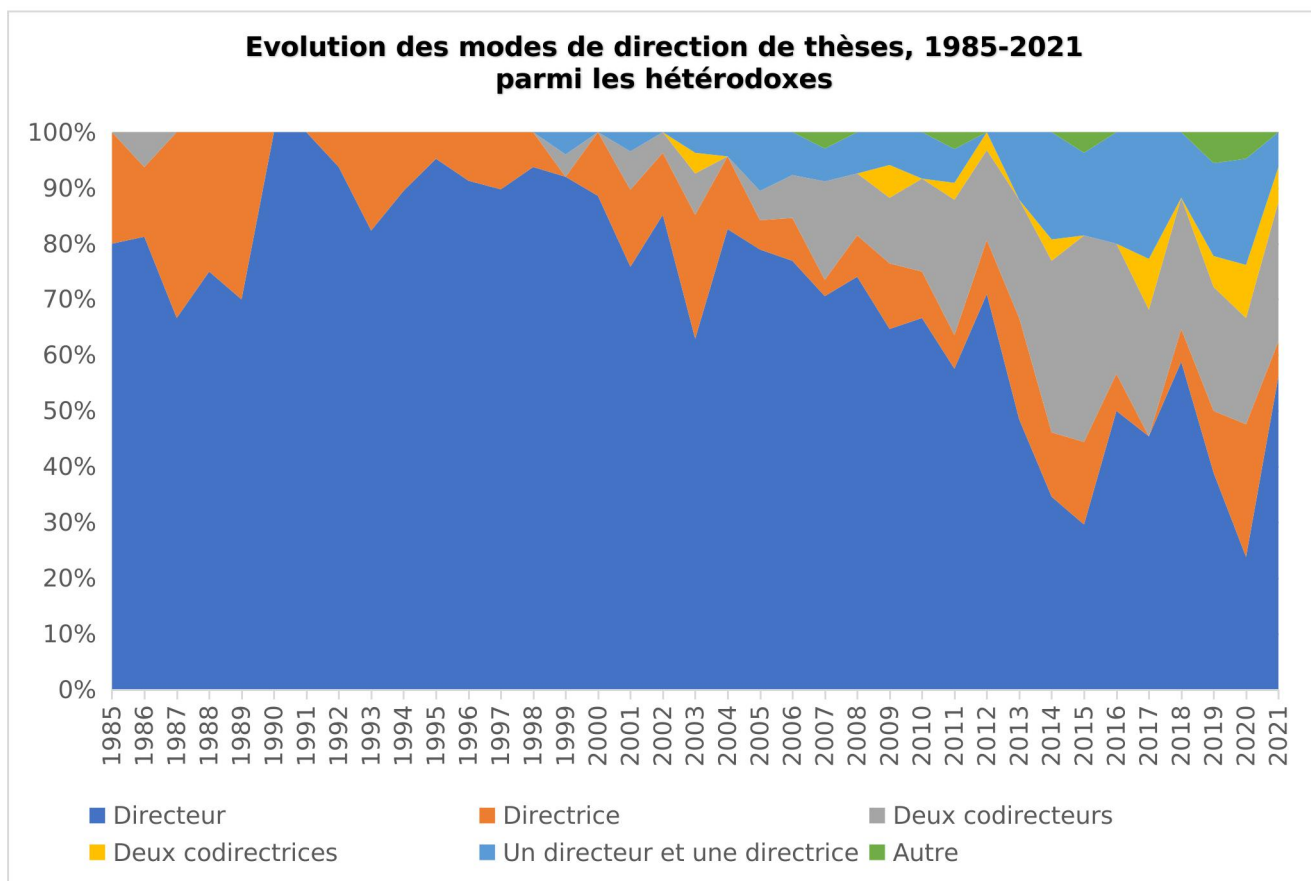
Genre, dynamiques de champ et d'approches

Cet appariement genré interroge quant aux critères de choix d'un(e) directeur(ice) de thèse, qui sont notamment liés aux thématiques de la thèse ou à l'approche générale de la thématique par le (la) directeur(ice) de la thèse.

Pour comprendre si cette question des thématiques explique cette tendance genrée aux appariements doctorant(e)-directeur(ice), nous nous sommes intéressés aux dynamiques propres aux champs d'analyse et particulièrement à l'approche générale (plutôt orthodoxe ou plutôt hétérodoxe).

Pour cela, nous avons considéré que parmi la base theses.fr, les thèses dirigées par au moins une(e) signataire de la lettre de l' 'Association Française d'Économie Politique (AFEP) pour la création d'une nouvelle section du CNU "Economies et sociétés" étaient des thèses labellisées "hétérodoxes".⁵ En appariant cette liste à notre base de données, nous avons travaillé sur un échantillon de 855 thèses.

Chez les hétérodoxes, nous avons constaté globalement des dynamiques similaires à celles observées dans la base complète : nette domination des hommes dans la direction de thèse et une disparition relative des monodirections masculines au profit de codirections comptant au moins un homme, comme on l'observe sur le graphique ci-dessous.



Par contre, on observe qu'historiquement, les populations de doctorant(e)s sont plus mixtes plus tôt quand on observe l'ensemble des thèses dirigées par au moins un(e) économiste hétérodoxe (fin des années 1980, contre fin des années 1990 pour l'ensemble).

Au cours des 5 dernières années, le ratio de genre chez les doctorant(e)s "hétérodoxes" est le même qu'au sein de la base totale suite à une remasculinisation récente, qui s'observe aussi au sein du reste de la base.

⁵

https://asoeconomiepolitique.org/communiqu_e_afep__pour_une_nouvelle_section_deconomie_economie_et_societe__au_cnu/

Toutefois, le cas de l'hétérodoxie en tant qu'approche minoritaire est différent des cas évoqués ci-dessus. Des dynamiques de compétition supplémentaires liées au peu de ressources disponibles pourraient par exemple être à l'oeuvre et apporter une explication alternative aux inégalités de genre que l'on trouve de façon générale dans la discipline.

3-Analyse des entretiens

Lors de la période du MODAL, nous avons conduit 7 entretiens semi-directifs, d'une durée variant entre 30 minutes et 1h20. Voici les différents profils que nous avons pu rencontrer :

- Catégorie doctorante : 1 doctorante dans une université parisienne, de tendance orthodoxe, en programme de *visiting* à l'étranger + 1 doctorante dans une université en dehors de Paris, de tendance hétérodoxe, en fin de thèse.
- Catégorie jeune docteur : 1 jeune docteur (thèse + >1 an) d'une université non parisienne, de tendance hétérodoxe + 1 jeune docteur (thèse + 4 ans) d'une université parisienne, maîtresse de conférences dans une université non parisienne.
- Catégorie doctorat + entre 5 et 10 ans : 1 professeure d'université et directrice de recherche au CNRS d'une université en région parisienne, de tendance orthodoxe
- Catégorie doctorat + 15 ans au moins : 1 professeure d'université, de tendance hétérodoxe, d'une université non parisienne + 1 maîtresse de conférences, de tendance orthodoxe, d'une université parisienne.

Ces entretiens ont permis de développer des thèmes d'analyse très riches sur la place des femmes dans la recherche en économie et sur les difficultés qu'elles peuvent rencontrer et qui dépassent largement la question d'un potentiel manque de confiance en soi ou « syndrome de l'imposteur » comme l'évoque Hélène Périvier ([Périvier, 2020](#)).

1. Dynamiques propres au champ de la recherche économique

- Evolution du champ : Parmi les répondantes les plus âgées de l'échantillon, l'évolution des contraintes liées au champ sont fréquemment évoquées. Le champ de la recherche en économie est devenu d'après elle beaucoup plus compétitif et cela se répercute sur les carrières des femmes car les impératifs auxquels elles font face ne sont pas compatibles avec la compétitivité du champ.
- Importance des dynamiques interpersonnelles : Lorsque les répondantes évoquent leur progression dans le milieu de la recherche ou leur quotidien de travail dans leur environnement proche, la qualité des relations interpersonnelles semble être fondamentales. Cela pose la question du

- genre au sein des relations interpersonnelles : a-t-il un impact sur les relations de pouvoir au sein de l'interaction ? Tous les individus ont-ils accès aux mêmes types interactions ? Tous les individus tirent-ils les mêmes profits de ces interactions ? Parmi les réponses des répondantes, il apparaît que le genre impacte les relations interpersonnelles au moins parce qu'il est nécessaire dans certains cas d'avoir certaines discussions « entre femmes ».
- Prises en charge d'activités autres que la recherche : Parmi les répondantes, la plupart évoquent en dehors de leurs activités de recherche et d'enseignement des tâches administratives ou de représentation auxquelles elles consacrent du temps et de l'énergie et ce quel que soit l'âge ou la tendance de la répondante.
 - Condescendance/Sexisme/VSS par les pairs, les encadrants et les étudiants : Toutes les répondantes évoquent avoir vécu au moins un fait de sexisme de la part de différents acteurs, quelle que soit leur relation avec eux, sans distinction de tendance ou de progression dans la carrière. Ce sexisme prend différentes formes : du sexisme dit « ordinaire » (condescendance, remarque sexiste, dévalorisation du travail de la répondante) au harcèlement et autres violences sexuelles et sexistes. Il est particulièrement frappant de noter qu'il s'agit d'un phénomène qui a touché toutes les répondantes, qui l'évoquent parfois en le minimisant (« un peu bizarre », « un peu gênant »). Les anecdotes évoquées sont précises et parfois datées par les répondantes, quelle que soit la distance temporelle au temps de l'entretien. Les répondantes évoquent un sentiment de gêne ou de mal-être associé à ces événements. Dans la très grande majorité des cas, ces actes sont commis par des hommes, souvent en position de pouvoir face à la répondante (encadrant, supérieur hiérarchique, personne plus âgée et plus ancienne dans la discipline).
 - Perception de la présence des femmes dans le champ : Le constat est assez partagé parmi toutes les répondantes que la discipline est peu féminisée et que les écarts de genre s'intensifient au cours de la progression dans la discipline. Les écarts de genre semblent également être liés au sous-champ au sein de la discipline. Les répondantes déclarent par exemple que l'économie du développement est plus féminisée, au contraire de la macroéconomie, de l'économie publique ou de l'économie de l'énergie par exemple.
 - Hétérodoxie : certaines répondantes à tendance hétérodoxe évoquent le fait que dans les cercles hétérodoxes (laboratoires, associations), les questions de genre sont prises en compte dans la répartition des pouvoirs et de la parole avec le but déclaré de lutter contre les inégalités de genre.
2. Dynamiques externes (individuelles)
- Dimension concrète/à impact de la recherche : Lorsque les répondantes évoquent leurs choix de parcours ou de thématique de recherche, la plupart évoquent des mots comme « utilité », « impact », « recommandations », « application », « concret », « recherche-action ». Le fait de produire des résultats exploitables pour des politiques publiques ou pour lutter contre des grands problèmes de société (pauvreté,

délinquance...) semble être au cœur de leurs choix d'orientation et de carrière.

- Choix d'avoir des enfants : Au-delà de l'impact du couple et de la situation matrimoniale, la question de la maternité a été évoquée spontanément par les répondantes concernées lorsqu'elles étaient interrogées sur les difficultés rencontrées pendant leur parcours. Dans la plupart des cas, elles évoquent une charge de travail constante ajoutée à une nouvelle occupation très chronophage et énergivore : avoir un enfant. Aucun aménagement n'est évoqué et cela semble être un frein à leur carrière ou au moins une difficulté au bon déroulement dans la carrière.
- Manque de confiance en soi / sentiment d'illégitimité : Le sentiment d'illégitimité ou d'incompétence a été évoqué par quasiment toutes les répondantes, quel que soit leur parcours ou leur tendance. Ce sentiment semble être un frein important au bon déroulement des activités de recherche, d'enseignement, de présentation des travaux de la répondante dans les colloques. Certaines répondantes évoquent le fait que ce sentiment ne semble pas être partagé par leurs collègues hommes, qui prennent plus facilement la parole en colloque par exemple.
- Evocation de l'influences de personnages marquants : Lorsque nous avons interrogé les répondantes sur les personnages marquants de leur parcours, celles qui en ont cité ont évoqué des professeurs qui les ont inspirées. Lorsque des noms étaient cités, il s'agissait dans la plupart des cas d'hommes, ce qui est confirmé par l'importante sous-représentation des femmes dans les effectifs de chercheurs en position d'enseigner en économie. Cependant, il est arrivé que des répondantes évoquent des femmes. Lorsque c'était le cas, il s'agissait soit de membres de leur famille soit de professeures, parmi des professeurs. La progression dans la carrière ou la tendance n'avait pas d'impact sur ces réponses.
- Impact du couple : Lorsque cela était pertinent, les répondantes ont évoqué des contraintes liées à leurs couples. Concernant cette évocation, nous avons observé un large écart générationnel entre les jeunes doctores et les répondantes les plus âgées de l'effectif. Dans le cas des jeunes doctores, les choix de vie semblent être plus discutés par les conjoints avec une répartition plus équitable des tâches et des contraintes, ce qui n'est pas le cas des répondantes plus âgées où le couple semble avoir été à l'origine de contraintes et de difficultés spécifiques pour des femmes.

Thème	Extraits
Influence de personnages marquants	<p>Qu'est ce qui a pu me guider plus que ça ...? J'ai une grand-mère qui avait vécu aussi la guerre sur le continent africain...Je...bon c'est un tout je suis pas croyante donc je pense pas sauver le monde.... mais je pense que à travers différentes expériences j'ai été sensibilisée à ça. J'avais pas envie de faire... enfin.. ce qui était clair c'est que j'étais pas attirée par des économies en soi par la finance pas par l'argent mais plutôt comprendre des mécanismesJ'ai une mère historienne qui m'a peut-être un peu sensibilisée à ça en tout cas à des grandes questions.</p> <p>Orthodoxe, université parisienne, +15 ans après la thèse</p>

	<p>C'est curieux hein parce que c'est la vie qui mène sur ces choses-là au départ moi je voulais faire les beaux-arts, je voulais être restaurateur de tableaux. C'est ce que je voulais faire quand j'étais au lycée et puis mes parents, notamment ma mère, n'étaient pas du tout d'accord que je fasse les beaux-arts comme j'avais un bac scientifique. Elle a dit « non non hors de question » » donc je me suis dit « bon il faut que je me bouge ». Donc moi je suis d'une famille qui est relativement modeste donc ça voulait dire que j'étais boursière et que sinon il fallait que je finance mes études donc je me suis dit il me faut un DEUG rapidement parce que il y a une école publique gratuite à Paris de dessinateur et j'aimerais bien faire cette école donc je me suis dit bah le plus simple pour moi le plus simple c'est l'économie.</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>Je pense que ça m'a un peu orientée dans le choix de choisir [nom de sa directrice de thèse] parce que c'était également une femme et une femme qui je trouvais avait une certaine importance dans les débats au sein du laboratoire de recherche dans ses prises de parole enfin on sent qu'elle a une influence dans les décisions au sein du laboratoire et du coup peut être que ça m'a influencée dans le choix de la choisir elle en directrice.</p> <p>Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteure</p>
Impact du couple	<p>Bah oui alors c'est vrai que moi quand j'ai fini ma thèse j'étais avec quelqu'un qui faisait aussi une thèse d'économie qui avait obtenu son poste l'année d'avant à [nom de lieu] et donc j'avais envie de rester dans le coin.</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>Moi j'ai fait l'erreur de me marier quand j'étais en thèse et de changer de nom donc ma thèse elle est pas à mon nom et donc elle était à mon nom de mariée. C'est un truc que j'ai regretté beaucoup après mais bon j'ai vite re changé de nom quand je me suis séparée après quelques années.</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>Je me rappelle que [...] parfois on faisait un colloque [Conjoint également économiste] et puis un soir à la maison " oui tu prends la parole tout le temps tu te mets en avant". L'autre a l'impression d'être rabaissé parce que mais je pense que c'est parce que ce sont des hommes hein franchement parce qu'ils ont du mal à accepter qu'une femme soit autant sur une chaire. Le métier de chercheur, le métier d'enseignant-chercheur ça veut dire qu'on va monter sur des chaires, qu'on va se mettre en avant et ça en tout cas moi j'ai été 2 fois avec [des économistes], et chaque fois ce problème s'est posé.</p> <p>(Aucune information à la demande de l'interrogée)</p>
Rôle des dynamiques	<p>Enfin voilà la recherche pour moi c'est aussi beaucoup de mes rencontres. On se dit qu'on va creuser une question avec quelqu'un</p>

<p>interpersonnel les</p>	<p>parce que la question est intéressante mais parce qu'on sait qu'on travaille bien, qu'on est complémentaires [à propos de travailler avec un autre chercheur] Orthodoxe, université parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>Moi j'ai fait le choix mais ça c'est un choix très personnel, j'ai fait le choix de travailler avec plutôt des gens avec qui je m'entends bien amicalement humainement c'est ma priorité avant de choisir les gens sur leur thème. Hétérodoxe, université non parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>C'est vrai que comme j'avais déjà des contacts avec un homme ça s'est passé comme ça [à propos du choix de direction de thèse] mais que à mon avis si j'avais pas eu ce contact là en amont j'aurais sûrement demandé à une femme pour avoir une femme. [...] ça m'aurait donné l'impression d'avoir un peu plus bienveillant sur ce que je faisais et d'être un peu plus à l'aise dans mes contacts. Orthodoxe, doctorante, université parisienne</p>
<p>Perception de la place des filles dans la discipline</p>	<p>« Voilà après il reste des déséquilibres entre surtout les chercheuses qui accèdent au niveau des plus élevés. Moi par exemple, à l'université en tant que prof ou dans les instituts de recherche en tant que chargée de recherche je vois beaucoup plus de femmes chargées de recherche et maîtres de conférences que directrice de recherche et professeure. Mais on est quand même dans une discipline qui est pas sexiste, qui est pas trop déséquilibrée quand même pas mal de femmes directrices de recherche et et professeurs maintenant » Orthodoxe, université parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>Ce qui m'avait marquée moi au début de ma carrière c'est que quand j'étais dans un jury, que ce soit un jury de thèse ou que ce soit un jury de mémoire on a été très peu de femmes, beaucoup moins qu'aujourd'hui. Hétérodoxe, université non parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>Je sais pas comment l'expliquer... Bon c'est vrai qu'au niveau des étudiants, même en première année il y a beaucoup plus de étudiantes filles en économie qu'avant. Hétérodoxe, université non parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>Tout au long de de mon cursus d'études finalement les professeurs que j'ai eus dans la majorité des cas étaient plutôt des hommes. Hétérodoxe, université non parisienne, jeune docteur</p>

	<p>En doctorat, j'étais dans un labo qui était avec beaucoup de sociologues, il y avait beaucoup de femmes du coup. Après là le labo où je travaille maintenant là c'est vrai c'est plutôt un milieu d'hommes [laboratoire d'économie], mes collègues sont majoritairement des hommes. Puis donc en tout cas, en ce qui concerne les postes à responsabilités, c'est que des hommes.</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, jeune docteur</p> <p>Moi en fait j'ai plusieurs populations étudiantes. J'enseigne pas mal à des masters notamment en alternance. Tout ce qui est master RH il y a que des filles c'est là cette année on a 25 filles et un garçon donc typiquement c'est très féminin, ça se passe très bien d'ailleurs. Et après par contre, j'enseigne aussi pas mal aussi dans la filière mathématique et informatique appliquées aux sciences humaines et sociales et là c'est quasiment que des garçons.</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, jeune docteur</p> <p>Il y a pas mal de différences entre les filières parce que bah voilà on voit en fait à l'université encore aujourd'hui, les garçons prennent la parole et les filles écrivent beaucoup plus dans leur copie et se justifient beaucoup plus.</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, jeune docteur</p> <p>J'ai l'impression d'avoir quasiment naturalisé dans ma tête qu'en économie c'est une discipline où il y a plus d'hommes que de femmes et en sociologie c'est l'inverse Y a des matières un peu... en macroéconomie par exemple c'est que des hommes. Ils ont un problème de recrutement, en enseignement non mais en recherche oui.</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, doctorante</p>
Structure du champ de la recherche en économie et contraintes	<p>Je trouve le champ académique a beaucoup changé depuis que moi j'ai intégré l'université. On n'était pas toujours très stratégique on va dire. Moi j'ai jamais eu une carrière qui raisonnait en terme de stratégie ni en termes d'encadrement ni en terme de publication donc j'ai un peu été volage. J'ai publié différentes choses qui aujourd'hui dans le champ académique ne comptent pas vraiment pour mon évaluation de chercheuse mais je regrette pas du tout.</p> <p>Orthodoxe, université parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>On vous demande de produire autant alors que vous pouvez physiquement pas hein » [à propos de l'impact de la maternité sur le travail de chercheuse]</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>A l'époque [années 90] il était hors de question de poser ce genre de</p>

	<p>question à une femme [à propos de la conciliation des choix de vie personnelle et de recherche]. Je sais pas si aujourd'hui on se le permettrait pas. Il y a eu aussi, enfin moi j'ai l'impression en tous les cas, qu'il y a eu du recul depuis les années 90. Ce recul a eu lieu au niveau du travail pas au niveau de la vie personnelle, c'est mieux au niveau de la vie personnelle, ça s'est peut-être amélioré je sais pas parce que bon... Mais au niveau du travail j'ai l'impression qu'il y a une sorte de recul parce que justement on se permet de poser ce genre de question à une femme aujourd'hui alors qu'on ne demande pas un homme s'il envisage d'avoir des enfants</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>C'est vrai que les doctorants de là-bas sont aussi pas très accueillants et plus dans un esprit de compétition qu'à Paris</p> <p>Orthodoxe, doctorante, université parisienne, programme de visiting à l'étranger</p>
<p>Prises en charge d'autres activités que la recherche</p>	<p>Voilà je suis toujours pas professeur parce que j'ai toujours pas soutenu de HDR, j'ai bientôt 50 ans c'est dans mes perspectives. Il se trouve que j'ai accepté à l'université de m'investir toujours beaucoup dans mes tâches collectives.</p> <p>Orthodoxe, université parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>J'ai pas mal de de responsabilité dans la fac au niveau du coup à la fois des enseignements que je fais puis l'administratif aussi donc j'ai vraiment différentes casquettes.</p> <p>Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteur</p> <p>Oui, j'ai toujours voulu un peu faire ça [de l'administratif] parce qu'après la thèse, je savais pas trop quoi faire en recherche. J'avais besoin d'un peu de temps pour faire autre chose du coup faire de l'administratif c'est le bon moyen pour en faire un peu moins et réfléchir à ce que je voulais faire après en fait. C'était assez facile parce que personne veut faire ce genre de truc.</p> <p>Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteur</p> <p>Régulièrement on vient me voir moi en me demandant des choses parce qu'on me dit si on te demande à toi ce sera bien fait alors que si on demande à untel ça le sera. Sauf que les untel ce sont des hommes.</p> <p>Hétérodoxe, université non-parisienne, doctorante</p> <p>La plupart du temps [colloque] les gens qui gèrent l'organisation ce sont plutôt des femmes, elles gèrent l'organisation et le déroulement.</p> <p>Hétérodoxe, université non-parisienne, doctorante</p>
<p>Dimension concrète de la recherche</p>	<p>Mais j'étais sensible petite hein j'étais sensible aux questions de pauvreté enfin moi j'ai vécu dans un contexte fin je suis née au début des années 70 on avait J'étais assez marquée petite aussi par les</p>

	<p>images de famine en Éthiopie enfin je suis né je suis de la génération des Restos du cœur, de Je sais plus.... Des engagements militants aussi d'artistes de beaucoup de société civile sur les questions de de malnutrition donc ...</p> <p>Orthodoxe, université parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>C'était ce qui m'intéressait en fait et après j'avais aussi quelques quelque comment dire intérêt pour le monde associatif et donc du coup j'ai trouvé un intérêt vraiment dans le master puisque ça combiné les 2 ça combinait un peu l'approche réflexive sur l'économie mais également l'ouverture sur les acteurs de l'économie sociale et solidaire donc le monde associatif globalement.</p> <p>Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteur</p> <p>Ben en fait c'est sûr que moi la recherche je la fais pour changer un peu la société quoi. Pour moi c'est vraiment une perspective du savant qui est un peu impliqué dans la vie de la cité quoi. Je pourrais pas faire de la recherche sans me dire que ça va pas avoir une petite influence pour moi clairement par rapport aux prisons. J'ai des idées assez tranchées là-dessus et c'est vrai qu'il faut aussi de la recherche pour faire avancer ces idées-là.</p> <p>Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteur</p>
<p>Condescendance/Sexisme par les pairs</p>	<p>Ma première expérience a été mon premier colloque en tant que jeune chercheuse. [...] Je suis partie pour une petite semaine de colloques et je présentais une revue de littérature sur les inégalités [...] justement. Cela a été assez drôle parce que j'étais plutôt très jeune par rapport aux autres collègues....J'étais une des rares femmes effectivement et ma publication était assez importante dans le sujet qu'on traitait et donc.... J'étais un petit peu enfin moi je me suis pas senti malmenée par les questions des collèguesqui étaient plutôt des vieux chercheurs bien installés mais après coup j'ai eu des retours où on est venu me voir en me disant on espère qu'on t'a pas assez pas trop mal traitée mais on espère que ça t'a pas trop choquée et cetera. C'est parce que les questions étaient peut-être compliquées moi j'avais pas eu le temps de tout creuser donc voilà mais donc moi je ne l'avais pas mal ressenti mais avec une « certaine bienveillance après coup en fait pour savoir si on n'avait pas un petit peu trop bousculée ça c'était un peu ma première expérience [de chercheuse].</p> <p>Orthodoxe, université parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>Par exemple moi je suis dans un bureau aujourd'hui, donc je suis directrice de département donc, dans un bureau de la direction de département à côté des secrétaires du département. J'ai le bureau à côté mais systématiquement les gens rentrent et me prennent toujours pour une secrétaire.</p> <p>Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteur</p> <p>D'ailleurs ce qui est marrant à ce sujet c'est que j'ai aussi un directeur adjoint pour le département et à chaque fois tout le monde</p>

	<p>me dit qu'il est codirecteur alors que non ! C'est marrant les gens n'ont pas l'impression que je puisse être directrice. Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteur</p> <p>Une copine à qui je sais pas comment exactement dire ça mais qui est victime de harcèlement de la part d'un autre doctorant[...] Je pense qu'elle a peur que ça lui retombe dessus ou qu'elle veut pas prendre la responsabilité qu'il lui arrive quelque chose à ce mec-là [...] La semaine dernière quelqu'un l'avait invitée pour déjeuner mais quand elle est arrivée elle s'est rendu compte que ce mec-là était de la partie aussi et du coup elle est partie. Et donc je pense que c'est aussi juste une marque qu'elle est pas prise au sérieux dans le sens les gens pensent que c'est pas assez grave pour au moins la prévenir qu'il est là-bas. Orthodoxe, doctorante, université parisienne</p> <p>Moi je l'ai pas je l'ai pas vécu mais par contre le fait que j'ai vécu de la violence notamment de la violence verbale ou de la part de certains chercheurs ont rapport à certains chercheurs femmes surtout quand elles sont plus jeunes ça oui ça existe toujours je pense. Hétérodoxe, université non-parisienne, +15 après la thèse</p>
<p>Condescendance/Sexisme/VSS par les encadrants/personnes en situation de supériorité hiérarchique</p>	<p>C'est par exemple une pratique commune, qu'on appelait les pratiques de mandarinat, c'est à dire de pouvoir de celui qui dirige par rapport aux autres. Ces pratiques là je pense qu'elles étaient plus fréquentes contre les femmes contre les hommes, contre les jeunes femmes, contre les étudiantes que contre les étudiants. Hétérodoxe, université non parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>Il y a les départements qui sont chapeautés par des UFR voilà et donc moi toutes les 2 semaines notamment on a des réunions avec le directeur d'UFR [Unité Formation Recherche], avec l'ensemble des acteurs de département pour pouvoir discuter un peu de différents sujets sérieux. C'est vrai que dès que je suis arrivée à la direction du département donc ça fait un an et 3 mois, à la première réunion, donc [un supérieur hiérarchique] a tout de suite mentionné le fait que j'étais la seule femme dans cette réunion, et que ça y est ça change la vie d'avoir enfin une femme. Et en fait il fait systématiquement des blagues du style [prénom de la chercheuse], le jeudi à la fac normalement c'est « jeudi tout nu » du coup je t'attendrai dans le couloir tout nu. Voilà le truc comme ça non mais c'est hyper bizarre là quand je le dis je me rends compte en plus que c'est vraiment très bizarre. Hétérodoxe, université non parisienne, jeune docteur</p>

J'ai recruté une Post-doc pour travailler avec moi sur un projet de recherche et je disais que j'allais la présenter à [supérieur hiérarchique]. Leur réaction a été de dire « Ah bah dis donc dans ce projet de recherche on recrute sur le physique à ce que je vois », parce qu'elle est plutôt jolie voilà.

Hétérodoxe, université non parisienne, jeune docteure

C'est que ma première année d'[Université de la répondante] j'avais un tuteur. Il était aussi prof à la fac et je sais que j'étais allée le voir à la fin d'un cours, j'avais une robe qui était un peu décolletée et juste j'ai vu qu'il avait regardé le décolleté voilà et ça c'était assez bizarre pour moi parce que justement c'est une personne qui était quand même assez safe.

Orthodoxe, doctorante, université parisienne

Maintenant au laboratoire on était en train de discuter dans son bureau avec un autre assistant de recherche et le chercheur se posait une question et moi j'ai répondu d'une manière pas très assurée et en fait l'assistant qui était avec moi il a répondu juste après en disant la même chose et le chercheur a dit « oui oui c'est ça ». Et là c'était assez net que je sais pas ou alors c'est moi qui m'étais pas faite entendre et j'étais pas assez assurée du coup c'était pas crédible, ou alors c'est que ça avait pas le même poids quand c'était dans la bouche de l'autre

Orthodoxe, doctorante, université parisienne

[à propos d'une encadrante] Elle excuse certaines choses plus facilement certaines choses si c'est des hommes, elle ne demande pas les mêmes choses à ses doctorants et à ses doctorantes. Elle s'en rend pas toujours compte. Quand on a organisé un colloque, j'avais l'impression qu'on avait presque une répartition du travail qui était genrée. J'ai constaté, c'était pas violent mais y avait quand même un peu de ça. Ma directrice de thèse m'a déjà fait un commentaire sur mn physique, elle m'a dit que j'avais maigri. Je parlais avec qqun d'autre, elle me dit ça et elle s'en va, j'ai trouvé ça assez dingue. C'est pas la première fois qu'elle me faisait une remarque comme ça.

Hétérodoxe, université non parisienne, doctorante

Donc en prépa par exemple le fait d'être une fille et bonne en maths, déjà qu'on était pas beaucoup...Mon prof de sup m'envoyait généralement au tableau, systématiquement sur des calculs parce que j'étais nulle en calcul et il s'asseyait à ma place et il riait. J'étais plutôt dans les premières de la classe en math mais j'avais cette espèce de statut particulier ; dès qu'il y avait un gros calcul il fallait que ce soit moi qui le fasse et j'allais au tableau et lui à ma place et il faisait pas ça pour les autres ; pourquoi moi ? C'était à la fois affectueux et discriminant

Orthodoxe, université parisienne, +5-+10 après la thèse

Alors quand j'étais en en thèse il se trouve que j'avais participé avec une autre doctorante à la création d'une section locale du CLASCHES

	<p>(Collectif de Lutte contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur) et je trouve qu'on avait l'impression qu'il y avait beaucoup de violences enfin de violences sexistes et sexuelles [...]. C'est vrai qu'il y avait pas mal de problèmes notamment de voilà agressions sexuelles, de viol ou bien ou bien bon ça c'était le plus grave évidemment. Puis il y avait aussi tout un tas de petites choses un peu sexistes qui se passaient et notamment alors par exemple juste un exemple mais c'est quand j'étais doctorante j'étais invitée une fois pour discuter un bouquin dans un séminaire [...] en tout cas je me rappelle que le gars qui m'avait invité était extrêmement libidineux. Il n'arrêtait pas de me faire des remarques sur mon physique, n'arrêtait pas en gros de me dévaloriser en en parlant de moi comme un physique et pas du tout comme un cerveau. J'étais là pour parler d'un bouquin, j'étais pas là pour ça et c'est vrai que ça m'avait beaucoup marquée. [...] Donc on avait fondé cette histoire de section locale du CLASCHEs et très vite on a vu mais plein de témoignages ! Alors c'étaient des étudiantes par exemple les profs leur faisaient des remarques sur leurs seins, des choses vraiment où on se disait mais c'est incroyable !</p> <p>Hétérodoxe, jeune docteur, université non parisienne</p>
<p>Condescendance/Sexisme par les étudiants</p>	<p>Je constate quand même que les étudiants n'ont pas les mêmes attitudes quand ce sont des chargés de td homme ou femme. Quand on a des étudiants qui refusent de sortir, par exemple, ou qui font des compliments sur le physique, ça m'est déjà arrivé et ça me met très mal à l'aise. Je ne vais pas venir en cours avec un maxi décolleté ou en minijupe. Je mets jamais de robe quand j'enseigne alors que j'en mets d'habitude. Est-ce que j'ai déjà vu des étudiants regarder certaines parties de mon corps ? Bah oui en fait, étudiant et étudiante aussi. Quand de temps en temps j'entends des commentaires c'est un peu gênant.</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, doctorante</p> <p>Ah donc moi j'encadre pas toujours spécifiquement mes étudiants qui sont en stage puisqu'ils sont encadrés localement, je suis leur référente pédagogique mais oui j'ai été j'ai été confrontée ; alors pas des quantités de fois, mais de temps en temps à des problématiques de harcèlement ou de difficultés pendant leur période de stage. Donc évidemment c'est important qu'elles alertent mais souvent elles nous le disent après coup une fois qu'elles ont rendu leur rapport. Pendant le stage elles ont un peu dû gérer les situations, se confronter toute seule à des problématiques de ce genre-là. J'ai jamais été saisie d'un étudiant homme de ce type de problème. Ça veut pas dire que ça n'existe pas mais bien sûr et après sur des problématiques entre étudiants aussi ça peut arriver. C'est arrivé très peu de fois.</p> <p>Orthodoxe, université parisienne, +15 ans après la thèse</p>
<p>Choix d'avoir un/des enfants</p>	<p>Enfin c'est plutôt le fait de me retrouver seule à élever des enfants, en situation de séparation qui a impacté plutôt ma vie professionnelle. C'est ça qui a été difficile à la fois personnellement pour s'en remettre mais aussi pour s'organiser. Pour gérer une carrière académique dans un environnement très concurrentiel de toute façon avec une vie familiale à gérer toute seule. Je sais que j'ai</p>

	<p>beaucoup discuté avec des collègues qui ont eu des parcours très différents de moi mais c'est toujours une question. C'est toujours une question. J'ai des collègues professeures aujourd'hui qui sont allés beaucoup plus rapidement dans leur carrière mais la question de quand je fais des enfants a été une vraie question. Est-ce que je vois là ? Est-ce qu'il faut que je bouge ma carrière le plus possible, à passer une agrégation, à devenir professeur, pour ensuite faire des enfants ou comment j'arrive à faire des enfants au milieu de tout ça. Mais je pense tout simplement que faire des enfants c'est jamais le bon moment. Il y a jamais de mauvais moment, il faut que la vie se fasse en même temps que les carrières donc c'est difficile à complètement rationaliser en tout cas. Mais bon aujourd'hui y a beaucoup de couples qui se sont séparés, il y a beaucoup de femmes qui sont séparées et qui vivent des carrières mais je pense que ça d'une manière un peu impacte ça. Je dirais que c'est plutôt la situation familiale qui importe quelle qu'elle soit plutôt que le fait de faire des enfants tout simplement ou pas seulement la situation familiale mais la manière dont on gère une vie de femme avec un conjoint qui soit impliqué ou pas. C'est ça qui est important ou pas c'est le partage des tâches tout simplement plutôt que la situation familiale matrimoniale.</p> <p>Orthodoxe, université parisienne +15 ans recherche</p> <p>Par contre des choix de vie ça oui parce que bah parce que quand vous commencez une carrière, vous êtes une femme et bien vous avez déjà 25 ans quelque chose comme ça. Pour certaines femmes on a envie d'avoir des enfants et puis d'avoir des enfants par contre là c'est renoncer à beaucoup de choses au niveau de la recherche, c'est sacrifier une grosse partie de la recherche. Pour moi il me semblait que ça a [...] eu un impact important [...] sur le déroulé et sur le rythme de la recherche.</p> <p>Hétérodoxe, université non parisienne, + 15 après la thèse</p> <p>J'ai eu ma fille à 40 ans donc j'étais à un moment déterminant dans ma carrière, j'en étais au stade où j'allais publier dans de grandes revues. J'ai passé l'été qui a suivi la naissance de ma fille à réviser trois papiers qui devaient paraître en septembre, en jonglant entre l'énergie qu'il fallait pour un bébé et pour réviser les articles. J'ai bossé comme une folle. Je sais que mes collègues féminines le vivent de la même façon. On a fait un groupe de réflexion pour discuter pour améliorer le sort des femmes. Pas tellement le nôtre à nous parce qu'on est déjà en sécurité mais pour attirer des jeunes femmes.</p> <p>Orthodoxe, université parisienne, +5 ans après la thèse</p>
<p>Manque de confiance en soi/ Syndrome de l'imposteur</p>	<p>« Il y a certain sentiment d'illégitimité quand on est une femme à prendre la parole en public en tout cas dans ces moments-là c'est plus difficile à la prendre. Je trouve que certains collègues hommes...je prends un exemple : là en fait tous les 2 mois les doctorants organisent ce qu'on appelle les séminaires des doctorants donc en fait c'est simplement des collègues qui présentent leurs</p>

travaux et on discute leurs travaux quoi mais dans un cadre plutôt bienveillant et pour autant on constate toujours le même partage de la parole à ce moment-là. C'est souvent des doctorants hommes qui vont discuter ces travaux et il y a assez peu de femmes qui vont oser prendre la parole ou quand elles vont prendre la parole elles vont prendre la parole parce qu'elles sont aussi expertes sur le sujet. J'ai envie de dire que les hommes prendront plus facilement la parole sur des sujets dans lesquels ils n'ont pas forcément de connaissances pour poser des questions plutôt ouvertes là où les femmes ne le font pas.

Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteure

J'ai l'impression qu'on prendra plus facilement la parole si vraiment on est expert du sujet, qu'on a vraiment un bagage derrière qui nous légitime dans cette prise de parole.

Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteure

Alors maintenant je me sens de plus en plus légitime. De toute façon avec les années enfin ça va avec la posture et être de plus en plus affirmée quand même je dirais ... Quand j'enseigne ? Bah franchement je me sens très bien enfin c'est à dire que c'est un peu une place maintenant assez naturelle je dirais ça a pas toujours été le pas parce que déjà au début... Ben on se sent pas légitime ou en plus c'est vrai qu'il y a quand même beaucoup le côté euh ça m'arrive encore un peu mais c'est vrai que j'ai toujours un peu peur de me faire contredire enfin c'est vrai que j'ai un peu ce côté pour employer le mot « le syndrome de l'imposteur » enfin oui c'est sûr que je l'ai toujours un petit peu mais j'ai quand même l'impression qu'au fil des ans je m'en débarrasse c'est très bien parce que c'était pénible.

Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteure

Là où j'ai des difficultés c'est clairement par rapport à cette histoire de syndrome de l'imposteur dont je vous parlais tout à l'heure c'est à dire que par exemple je vois bien que dans dans certains cercles notamment « les économistes atterrés » où ce genre un peu d'arène pour le dire clairement en fait les hommes vont prendre toute la place notamment les hommes vieux et on va avoir beaucoup de mal à se faire entendre avec mes collègues femmes et puis aussi en fait les hommes jeunes mais encore que non enfin plus souvent ils osent monter au créneau et cetera et ça c'est pas forcément une difficulté au quotidien en tant que telle mais c'est vrai que ça Ben j'aimerais bien casser un peu ce sentiment qui fait qu'on ne se sent pas forcément légitimes à dire à dire tout ce qu'on a à dire quoi »

Hétérodoxe, université non-parisienne, jeune docteure

Je pense que j'ai pas confiance en moi. Dans ce que je fais, j'ai tendance à vérifier 10 fois un résultat que j'obtiens ou à vérifier fois mon code quand j'écris du code et que je veux sortir des résultats, et aussi à pas oser trop parler de mes résultats à l'extérieur, à des

	<p>profs, à d'autres étudiants parce que je suis pas tout à fait sûre de moi. De manière générale j'ai du mal à aller parler à des gens parce que j'ai l'impression d'être pas légitime pour parler à ces gens-là. Et en fait je vois la différence parce que j'ai un co-auteur qui est doctorant et donc on a les mêmes résultats de fait parce qu'on se travaille sur le même papier. Lui est beaucoup rapide parce qu'il vérifie moins, je vois qu'il fait les choses plus rapidement et je pense que c'est parce qu'il vérifie pas 10 fois et c'est plus facile pour lui d'envoyer des e-mails et de de contacter des gens.</p> <p>Orthodoxe, doctorante, université parisienne</p> <p>Je pense que c'était un peu dur d'être devant une classe donc notamment encore à cause de souci de confiance en soi. C'est un peu dur d'expliquer des choses alors que t'es pas toi-même 100% sûre, parce que j'ai pas tous les cours. Et ça je pense que c'est tous les doctorants mais peut être que moi j'ai tendance à me focaliser un peu sur ce que je sais pas et a toujours un peu avoir l'impression de mal faire.</p> <p>Orthodoxe, doctorante, université parisienne</p>
Réseaux au sein de la discipline	<p>[à propos du programme de visiting] Je fais ma thèse mais là-bas. Il faut avoir quelqu'un qui t'invite dans la fac en question et voilà en vrai je fais la même chose qu'à Paris, mais à [Université du programme de visiting] et en fait l'idée c'est que tu rencontres des profs de là-bas et tu changes un peu d'atmosphère, tu vas parler de ton sujet et normalement ça va te permet de rentrer dans un réseau de personnes.</p> <p>Orthodoxe, doctorante, université parisienne</p>
Prise en compte de ces problématiques dans les milieux hétérodoxes	<p>Moi j'étais dans un labo...On faisait très attention justement à l'égalité désormais des femmes, des problèmes démocratiques et cetera. Y avait vraiment une volonté parce qu'on était des hétérodoxes, d'être toujours dans l'égalité des genres dans voilà ça c'était très important.</p> <p>Hétérodoxe, thèse, université non-parisienne, +15 ans après la thèse</p> <p>C'est vrai que c'est nous qui recrutons un peu... C'est à dire qu'on va solliciter les collègues et cetera. On essaie de penser un peu aux questions de genre, aux questions d'âge et on essaie de penser aussi aux questions de la couleur de peau tout ça. Mais en fait on se rend compte que c'est pas simple...Peut être essayer de réussir à ouvrir plus à l'avenir sur ce domaine-là ce serait bien. Mais c'est vrai que là assez comment dire assez équilibré à l'AFEP.</p> <p>Hétérodoxe, jeune docteur, université non-parisienne</p>
Mathématisation de la discipline	<p>Moi j'étais plutôt attirée par les lettres à l'origine, par la littérature et j'avais envie de garder ça mais j'aimais aussi beaucoup les maths en sortant du lycée. Et par contre je pensais que je détestais l'éco et je suis allée en BL malgré ça.</p> <p>Orthodoxe, doctorante, université parisienne</p>

Conclusion

Le champ de la recherche en économie, malgré des progrès dans la féminisation des populations de docteur.e.s et directeur.ice.s de thèse, n'échappe pas aux dynamiques sexistes et aux inégalités liées au genre. Ces inégalités s'intensifient avec la progression dans la carrière, ce qui empêche la représentation des femmes au sein des populations d'encadrant.e.s, de professeur.e.s ou de directeur.ice.s de thèse, nuisant ainsi aux potentielles dynamiques d'identification. De plus, même si la part des femmes semble augmenter, les doctorantes semblent se concentrer sur certaines thématiques liées à des problématiques sociales/à impact sur la société et ne pas s'emparer d'autres sous-champs de l'économie comme la macroéconomie ou la théorie économique. De la même façon, la féminisation de la population des directeur.ice.s de thèse semblent se dérouler via une dynamique genrée : même si la part des directrices de thèse augmente au sein de l'échantillon, elle augmente à travers une contribution plus importante dans les thèses en codirection, ce qui n'est pas une dynamique qui s'applique de la même façon aux hommes, dont la part de thèses codirigées relativement à la part de thèses monodirigées est environ deux fois plus faible que chez les femmes sur la période 1985-2020.

Pour comprendre ces évolutions, une approche par la parole des concernées permet de visibiliser des dynamiques structurelles au champ qui semblent être extrêmement défavorables aux femmes, au-delà de dynamiques individuelles comme le manque de confiance en soi. Une exposition (témoignage ou cas personnel) importante à du sexisme, des violences sexuelles et sexistes de la part notamment des encadrant.e.s pendant la période d'études avant et après le doctorat a été évoquée par toutes les répondantes.

Bibliographie

- Auriol, E., Friebel, G., & Wilhelm, S. (2019). Women in European economics. *Women in economics*.
- Bertrand, M. (2018). Committee on Equity, Diversity, and Professional Conduct.
- Boring, A., & Zignago, S. (2018). Economie, où sont les femmes? *Bloc-notes Eco, Banque de France*, 7.
- Bosquet, C., Combes, P. P., & García-Peñalosa, C. (2019). Gender and promotions: Evidence from academic economists in France. *The Scandinavian Journal of Economics*, 121(3), 1020-1053.
- Card, D., DellaVigna, S., Funk, P., & Iriberry, N. (2020). Are referees and editors in economics gender neutral?. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(1), 269-327.
- Dupas, P., Modestino, A. S., Niederle, M., & Wolfers, J. (2021). *Gender and the dynamics of economics seminars* (No. w28494). National Bureau of Economic Research.
- Eberhardt, M., Facchini, G., & Rueda, V. (2022). Gender Differences in Reference Letters: Evidence from the Economics Job Market.
- Friebel, G., & Wilhelm, S. (2019). *The women in European economics monitoring tool: Technical description*. Working Paper. Available at <https://womeneconomics.com>.
- Ginther, D. K., & Kahn, S. (2004). Women in economics: moving up or falling off the academic career ladder?. *Journal of Economic perspectives*, 18(3), 193-214.
- Hengel, E. (2020). Publishing while female (summary).
- Koffi, M. (2021). *Innovative ideas and gender inequality* (No. 35). Working Paper Series.
- Lundberg, S., & Stearns, J. (2019). Women in economics: Stalled progress. *Journal of Economic Perspectives*, 33(1), 3-22.
- Pérvier, H. (2020). *L'économie féministe*. Presses de Sciences Po.
- Porter, C., & Serra, D. (2020). Gender differences in the choice of major: The importance of female role models. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(3), 226-54.
- Sarsons, H. (2015). Gender differences in recognition for group work. *Harvard University*, 3.
- Wu, A. H. (2020). Gender bias among professionals: an identity-based interpretation. *Review of Economics and Statistics*, 102(5), 867-880.