

Tim Phillips [00:00:00] :

Aujourd'hui sur VoxTalks Economics, la recherche en économie devient-elle plus diversifiée sur le plan du genre ? Est-ce que cela a un impact ?

Bienvenue à VoxTalks Economics du Centre for Economic Policy Research. Je m'appelle Tim Phillips. Chaque semaine, nous vous présentons le meilleur de l'actualité de la recherche en économie . Alors n'oubliez pas de vous abonner et de nous suivre sur Instagram à VoxTalks Economics.

La diversité dans les équipes est souvent considérée comme bonne, par définition. Dans le cas qui nous concerne aujourd'hui, la diversité de genre dans les équipes de recherche en économie apparait habituellement ainsi comme une bonne chose. Mais est-ce le cas ? Et, dans les faits, est-ce mieux ?

Anja Peruma, de l'université Johannes Kepler, est l'une des auteurs d'une nouvelle étude sur l'homophilie entre les sexes dans la recherche. Anja, bienvenue sur VoxTalks Economics.

Anja Prummer [00:00:57] :

Merci de m'accueillir. Bonjour Tim.

Tim Phillips [00:00:59] :

Commençons donc par les définitions. Qu'est-ce que l'homophilie de genre lorsque nous collaborons au travail ?

Anja Prummer [00:01:06] :

L'homophilie de genre mesure essentiellement le nombre de collaborateurs du même sexe qu'a une personne, en tenant compte de la composition de l'équipe de travail. Par exemple, si vous n'avez que 10 % de femmes parmi vos collaborateurs potentiels prenons mon cas, et si je travaillais dans les faits avec 20% de femmes dans toutes les équipes, je ferais preuve d'homophilie de genre, car ces 20 % sont plus élevés que les 10 % de la population totale. En revanche, si je ne travaillais qu'avec 5 % de femmes, je ferais preuve d'hétérophilie, c'est-à-dire d'un amour pour l'autre, alors que l'homophilie est un amour pour mon semblable.

Tim Phillips [00:01:43] :

Je comprends. Pourquoi cela se produit-il ? S'agit-il simplement d'une préférence pour travailler avec des personnes du même sexe ou est-ce plus compliqué que cela ?

Anja Prummer [00:02:00] :

Nous pensons que c'est un peu plus compliqué que cela. Nous pensons qu'il s'agit d'un phénomène d'équilibre. Il se peut donc que dans les faits les femmes préfèrent vraiment travailler avec des femmes, mais il se peut aussi que les femmes soient juste plus susceptibles de rencontrer d'autres femmes, ce qui signifie qu'il peut y avoir des taux d'interaction différentiels entre les sexes et à l'intérieur du même sexe. Par exemple, si, en tant que femme, vous vous intéressez à des sujets différents, à des thèmes de recherche différents, à des questions différentes que les hommes, vous serez plus encline à parler à d'autres femmes et à former des collaborations avec d'autres femmes. Une autre explication pourrait être que les femmes sont tout simplement exclues des réseaux masculins, n'est-ce pas ? Les réseaux de vieux garçons dont nous entendons souvent parler. Et elles peuvent ensuite finir par travailler les unes avec les autres. Et surtout, il suffit qu'un des genres ait un stéréotype de genre quant aux personnes avec lesquelles il travaille pour que l'homophilie se manifeste également pour l'autre genre. C'est également la raison pour laquelle nous insistons sur cette caractéristique d'équilibre qu'est l'homophilie.

Tim Phillips [00 :02 :54] :

Je vois. Donc, si les hommes préfèrent travailler avec des hommes, les femmes qui cherchent des co-auteurs finissent par travailler plus souvent avec des femmes.

Anja Prummer [00 :03 :06] :

C'est tout à fait exact. C'est un excellent résumé, oui.

Tim Phillips [00 :03 :09] :

Maintenant, en théorie, pourquoi aimons-nous les équipes mixtes dans tous les aspects de la recherche, et pas seulement dans la recherche économique, est-ce nécessairement une bonne chose ? Est-ce parfois une mauvaise chose ?

Anja Prummer [00 :03 :19] :

Avant de répondre à cette question, permettez-moi de préciser que nous faisons une distinction entre l'homophilie de genre et la diversité de genre. L'homophilie de genre est une mesure spécifique à une personne, tandis que la diversité fait référence à la composition de l'équipe en fonction du genre. Et bien sûr, les deux sont liés. En tant qu'homme, si vous avez plus de collaboratrices, vous travaillerez également dans des équipes plus diversifiées. Pour en revenir à votre question sur la diversité, l'idée générale est que la diversité permet de générer de meilleures prévisions pour évaluer si les projets sont prometteurs. Mais d'un autre côté, une similitude peut être utile si les contributions des membres de l'équipe sont complémentaires. Il peut y avoir moins de frictions si les membres de l'équipe sont plus semblables. D'un point de vue théorique, on ne sait donc pas exactement à quoi ressemble la composition optimale d'une équipe et s'il faut viser des équipes plus diversifiées ou plus homogènes.

Tim Phillips [00 :04 :13] :

Sur VoxTalks, nous avons consacré plusieurs épisodes à l'excellent travail réalisé dans le monde entier pour encourager davantage de femmes à se lancer dans l'économie et 'et à poursuivre.dans ce domaine Une question m'est venue à l'esprit lorsque vous avez parlé de la façon dont les hommes finissent par travailler avec des hommes parce qu'ils ne rencontrent pas, peut-être pas beaucoup, de femmes économistes : Si davantage de femmes poursuivent des études d'économie et que nous avons une profession plus égalitaire, est-ce que tout cela se ferait naturellement ?

Anja Prummer [00 :04 :47] :

Oui, malheureusement, notre étude indique que ce ne sera pas le cas. Nous constatons, en effet, de solides différences entre les auteurs féminins et masculins dans le domaine de l'économie, selon diverses mesures. Par exemple, nous constatons que les femmes publient moins d'articles, qu'elles publient en moyenne dans des journaux moins bons, ce qui est également lié à moins de citations. Les femmes ont moins de collaborateurs différents, ce qui est en fait un indicateur important de la production de recherche. Et ces tendances n'ont pas changé depuis les années 1980. Au contraire, selon certaines mesures, les disparités entre les hommes et les femmes se sont aggravées. Ceci étant dit, il y a cette idée que lorsque nous franchissons un certain seuil, par exemple, lorsque nous atteignons 50 % de femmes en économie, nous constatons également une plus grande diversité entre les hommes et les femmes. C'est peut-être vrai. Toutefois, nos théories prévoient que les changements en matière de diversité devraient être progressifs à mesure que la proportion de femmes augmente. Or, si la proportion de femmes a augmenté de façon spectaculaire,

ce n'est pas ce que nous observons. Nous ne constatons aucun changement progressif. Dans l'ensemble, il ne semble donc pas que nous nous dirigeons vers la diversité des genres.

Voiceover [00:06:01] :

Si vous vous intéressez aux origines et aux effets de l'écart entre les hommes et les femmes, en janvier 2022, nous nous sommes entretenus avec Klaus Desmet au sujet d'une recherche utilisant les données de Facebook et visant à déterminer si l'écart entre les hommes et les femmes est dû à la nature ou à l'éducation. Et en juin 2022, nous avons parlé à Sarah Smith des preuves que les économistes masculins sont plus à l'aise pour exprimer des opinions fortes dans l'épisode intitulé Voix masculines et féminines en économie.

Tim Phillips [00:06:30] :

Vous avez mesuré l'homophilie entre les sexes dans le cadre d'une recherche en économie. Que mesurez-vous précisément ? Comment procédez-vous ?

Anja Prummer [00:06:36] :

Ce que nous avons fait, c'est construire un ensemble de données sur les co-auteurs en fonction des publications. Nous disposons donc d'à peu près toutes les revues d'économie possibles et imaginables. Nous fournissons donc une vue d'ensemble assez complète des publications en économie. Sur la base de ces publications, nous identifions les auteurs et le sexe de ces auteurs. Cela nous permet de construire des réseaux de collaboration et, en particulier, la composition par sexe des co-auteurs pour chaque auteur de notre échantillon. Sur cette base, nous calculons ensuite l'homophilie relative, qui compare la proportion d'auteurs du même sexe à la proportion d'auteurs du même sexe au sein de la population que nous avons. L'homophilie de genre concerne donc en réalité la composition par sexe de vos coauteurs par rapport à la composition par sexe de la population.

Tim Phillips [00:07:26] :

Jusqu'où avez-vous réussi à remonter, dans les premières heures de l'économie, dans toutes les professions masculines

Anja Prummer [00:07:34] :

Nos données remontent donc à 1970 et couvrent 48 années de publication en économie. Je pense donc que nous dressons un tableau assez complet de l'évolution de l'économie.

Tim Phillips [00:07:45] :

Ce que vous dites, c'est qu'il y a aujourd'hui beaucoup plus de femmes dans le domaine de l'économie. Y a-t-il également plus d'articles rédigés en collaboration aujourd'hui qu'à l'époque ?

Anja Prummer [00:07:54] :

C'est vrai. L'économie a vraiment changé de manière spectaculaire. Par exemple, le nombre total d'économistes a augmenté, tout comme le nombre de revues, mais pas dans les mêmes proportions. Il est donc devenu plus difficile de publier en économie. En particulier, nous constatons que la proportion de femmes a considérablement augmenté depuis les années 1970. En 1970, il y avait environ 5 % de femmes en économie, même un peu moins en réalité. À la fin de notre échantillon, en 2017, nous en sommes à un tiers de femmes, ce qui est clairement une amélioration substantielle. Par ailleurs, les collaborations sont devenues beaucoup plus importantes. Il y a donc eu une augmentation du nombre de collaborations dans l'ensemble.

Tim Phillips [00:08:41] :

Et donc, comme vous le dites, vous mesurez cette homophilie relative pour vous assurer que nous avons une comparaison significative parce que la structure de la recherche en économie est quelque peu différente. Vous essayez de créer une mesure qui montre si l'homophilie a changé ou non dans ce contexte.

Anja Prummer [00:09:05] :

C'est vrai. Ainsi, par exemple, pour comparer de manière significative l'homophilie en 1970 et en 2017, nous calculons une mesure spécifique de l'homophilie, appelée homophilie de consanguinité. Il s'agit d'un concept assez largement utilisé dans la littérature. L'avantage est qu'il prend explicitement en compte la composition par sexe des économistes au cours d'une période donnée. Nous tenons donc compte du fait qu'il y avait très peu de femmes en 1970 et qu'il y en avait beaucoup plus à la fin de notre échantillon. Et nous pondérons la part des collaborateurs du même sexe par le biais de genre maximal qu'un auteur peut afficher à une période donnée. En tenant compte de ce facteur, nous parvenons à établir une comparaison significative au fil des ans.

Tim Phillips [00:09:49] :

Et cette comparaison significative montre-t-elle qu'il y a moins d'homophilie aujourd'hui ? Il

ne semble pas que ce soit le cas.

Anja Prummer [00:09:55] :

Il est intéressant de noter que l'homophilie entre les sexes est restée remarquablement stable au cours de la période de 48 ans considérée, c'est-à-dire qu'elle est à peu près la même aujourd'hui qu'en 1970. Mais c'est surtout depuis les années 1990 que l'on n'observe aucun changement dans l'homophilie. Cette stabilité pourrait laisser penser qu'il n'y a pas eu de changements sous-jacents dans l'économie, mais ce serait faux. Étant donné que la proportion de femmes a tellement augmenté, cela signifie en fait que les collaborations sont devenues plus biaisées, c'est-à-dire qu'il doit y avoir maintenant une préférence plus marquée pour travailler avec un auteur du même sexe ou qu'un auteur rencontre davantage d'économistes du même sexe. Ces changements significatifs signifient que nous n'allons pas vers un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. Au contraire, ces changements indiquent en fait une plus grande partialité entre les sexes, qui pourrait être un peu cachée par la stabilité de l'homophilie. Mais en fait, nous constatons un biais plus important que les années précédentes.

Tim Phillips [00:10:57] :

Vous voyez, j'ai dû lire cela trois ou quatre fois lorsque j'ai lu votre article. C'était tellement surprenant pour moi. Était-ce surprenant pour vous ?

Anja Prummer [00:11:04] :

Oui, nous avons été très surpris par ce résultat, en particulier parce qu'il semble différent de ce que la littérature a trouvé. Quirini, Jackson et Pinn ont publié un très bon article dans *Econometrica*, qui montre que dans un environnement plus diversifié, l'homophilie se détériore. On trouve donc plus de collaborateurs, etc. Nous constatons exactement le contraire. Il semble donc qu'il y ait quelque chose de différent au niveau du genre, et peut-être aussi au niveau de l'économie, mais oui, nous avons été très surpris de cette découverte.

Tim Phillips [00:11:39] :

Sur le plan social, ce résultat semble très décevant, mais séparons-le de la qualité de la production, qui, pour revenir au début de cette conversation, est l'une des raisons pour lesquelles les gens pensent qu'il est bon que les équipes, qu'il s'agisse d'auteurs ou d'équipes au travail, soient diversifiées sur le plan du genre. La production est-elle meilleure ou moins bonne à la suite de ce résultat que vous avez trouvé sur l'homophilie ?

Anja Prummer [00:12:08] :

Nous voulons donc déterminer si les équipes mixtes sont plus performantes que les équipes homogène, n'est-ce pas ? Pour ce faire, nous utilisons deux mesures pour évaluer la qualité de la recherche. La première mesure est le score d'influence de l'article. Il s'agit d'une mesure sophistiquée de la qualité des revues. Elle est généralement considérée comme l'étalon-or pour évaluer la qualité des publications. Et c'est une mesure assez complexe. Je m'en tiendrai donc là. Notre deuxième mesure est celle des citations. Nous constatons que les équipes masculines, toutes les équipes masculines, sont plus performantes que les équipes mixtes et féminines selon ce score d'influence des articles, ce qui signifie que les équipes masculines publient dans de meilleures revues. Et parce que les équipes masculines publient dans de meilleures revues, leur travail attire également un plus grand nombre de citations brutes. Si nous contrôlons la qualité des revues, les équipes féminines sont associées à des citations plus élevées, ce qui signifie que conditionnellement à la qualité, les équipes mixtes et les équipes composées uniquement d'hommes ont également des citations plus faibles. Nous constatons donc des divergences entre les équipes que nous considérons en termes de mesure de la recherche, mais dans l'ensemble, les équipes composées de personnes du même sexe obtiennent de meilleurs résultats.

Tim Phillips [00:13:17] :

Peut-on l'expliquer autrement ? Par exemple, les réseaux sociaux existants ou le statut élevé de certains hommes dans l'économie ? Cela peut-il expliquer ce résultat ? Parce qu'encore une fois, c'est surprenant.

Anja Prummer [00:13:34] :

Oui. Nous contrôlons donc l'ancienneté des coauteurs. Nous contrôlons l'expérience. Nous contrôlons la production passée. Nous ne sommes donc pas en mesure de produire des résultats causaux. Il s'agit donc de corrélations, mais nous disposons d'un grand nombre de facteurs de contrôle et, dans une certaine mesure, nos résultats sont conformes à ce que David Card et ses coauteurs ont découvert pour quatre revues. Les femmes semblent donc attirer davantage de citations en fonction de la revue qu'elles choisissent.

Tim Phillips [00:14:04] :

Comment interpréter ces résultats très surprenants ? Il semblerait que, pour tous ceux qui nous écoutent qui recherchent des co-auteurs, il n'y ait en fait aucun avantage particulier, c'est peut-être même le contraire, à rechercher un auteur du sexe opposé. Est-ce exact ?

Anja Prummer [00:14:23] :

Oui, c'est tout à fait exact. Ainsi, si je choisis de travailler avec une femme, la qualité de la revue dans laquelle notre projet commun aboutit est la même que si je travaille avec un homme, mais au moins si je travaille avec une autre femme, conditionnellement à la qualité de la publication, mon travail attire un plus grand nombre de citations. Et pour un homme, s'il choisit de travailler avec une femme, il réduit la qualité de la publication mais ne gagne pas en termes de citations par rapport au fait de travailler avec un homme. Dans l'ensemble, nous ne constatons donc aucun avantage à travailler au sein d'une équipe diversifiée sur le plan du genre.

Tim Phillips [00:14:57] :

Dans ce cas, Anja, as-tu mal choisi ton co-auteur ?

Anja Prummer [00:15:03] :

Oui, j'ai fait la même remarque à mon co-auteur. Mais j'aime beaucoup mon co-auteur, Lorenzo Ductor. Il est vraiment fantastique et nous en sommes à notre troisième projet sur les publications en économie. Je pense que dans l'ensemble, ce qui me préoccupe le plus, c'est le fait que les articles rédigés par une femme, que ce soit dans une équipe exclusivement féminine ou dans une équipe mixte, sont associés à une qualité de publication moindre. Le lieu de publication d'un article reste déterminant pour les décisions d'embauche et de promotion. Je pense qu'il est très préoccupant de constater ces écarts entre les hommes et les femmes dans les 100 principales revues d'économie. En effet, de nombreux travaux affirment que les femmes réussissent aussi bien que les hommes en fonction de leurs publications, mais nos résultats indiquent qu'il ne faut pas s'attendre aux mêmes publications et que si elles sont identiques, les femmes ont probablement mieux réussi. Cela soulève donc toutes sortes de questions sur la manière dont nous devrions évaluer la recherche, sur la manière dont les universités devraient envisager les promotions et l'embauche, et cela ouvre vraiment de nombreuses questions.

Tim Phillips [00:16:13] :

C'est le cas. Allez-vous poursuivre ce travail pour tenter de répondre à certaines de ces questions ?

Anja Prummer [00:16:19] :

Nous avons des travaux supplémentaires, mais nous sommes plus curieux de savoir

comment les collaborations sont liées à l'innovation et si certaines stratégies de collaboration peuvent être bénéfiques pour votre carrière mais ne génèrent pas la recherche la plus innovante ou peut-être qu'elles le font, nous ne le savons pas encore, mais il s'agit d'un projet sur lequel nous travaillons actuellement.

Tim Phillips [00:16:35] :

C'est un travail très intéressant parce qu'il nous pousse à remettre en question certaines choses que nous considérons comme vraies et certains des progrès que nous supposons avoir réalisés en économie. Anja, merci beaucoup d'en avoir parlé.

Anja Prummer [00:16:54] :

Oui, merci beaucoup de m'avoir invité.

Tim Phillips [00:16:56] :

L'article s'intitule Gender Homophily Collaboration and Output et les auteurs sont Lorenzo Ductor et Anja Prummer. Il s'agit du document numéro 18066 du CEPR, si vous souhaitez le consulter de cette manière.

Voix off [00:17:30] :

Ceci est un VoxTalks du Center of Economic Policy and Research. Nous vous présentons chaque semaine le meilleur de l'actualité de la recherche en économie, alors abonnez-vous, vous nous trouverez partout où vous obtenez vos podcasts. La prochaine fois dans VoxTalks, une nouvelle façon d'estimer l'impact des sanctions commerciales sur la Russie.