

Genre, CV et situation familiale

Sophie Sacquin-Mora

Secrétaire scientifique pour la section 13

Laboratoire de Biochimie Théorique-UPR 9080

Institut de Biologie Physico-Chimique, Paris

Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?¹

Shelley J. Correll, Stephen Benard, and In Paik
Cornell University

Survey research finds that mothers suffer a substantial wage penalty, although the causal mechanism producing it remains elusive. The authors employed a laboratory experiment to evaluate the hypothesis that status-based discrimination plays an important role and an audit study of actual employers to assess its real-world implications. In both studies, participants evaluated application materials for a pair of same-gender equally qualified job candidates who differed on parental status. The laboratory experiment found that mothers were penalized on a host of measures, including perceived competence and recommended starting salary. Men were not penalized for, and sometimes benefited from, being a parent. The audit study showed that actual employers discriminate against mothers, but not against fathers.

Mothers experience disadvantages in the workplace in addition to those commonly associated with gender. For example, two recent studies find that employed mothers in the United States suffer a per-child wage penalty of approximately 5%, on average, after controlling for the usual human capital and occupational factors that affect wages (Budig and England 2001; Anderson, Binder, and Krause 2003). In a summary of economic research, Crittenden (2001) concludes that, for those under the age of 35, the pay gap between mothers and nonmothers is larger than the pay gap between men and women. As Glass (2004) notes, employed mothers are

¹ We thank Pi-Chun Hsu, Devah Pager, Cecilia Ridgeway, Cate Taylor, Lisa Troyer, Kim Weeden, and Robb Willer for helpful comments and suggestions, and Maysa Artis, Monica Celedon, Heather Ferguson, Adrienne Gallet, Kim Gillice, Kathryn Heley, Shari Moseley, Shana Platz, Connor Puleo, Kristin Seeger, and Michael Stein for capable research assistance. Support for this research was provided by a grant to the first author from the Alfred P. Sloan Foundation. Direct correspondence to Shelley J. Correll, Department of Sociology, 323 Uris Hall, Cornell University, Ithaca, New York 14853. E-mail: sjc62@cornell.edu

Dans un article de 2007 (*Am. J. Sociology*), Correll et al. mettent en évidence les discriminations liées à l'exposition de la situation familiale dans un CV :

In both studies, participants evaluated application materials for a pair of same-gender equally qualified job candidates who differed on parental status.

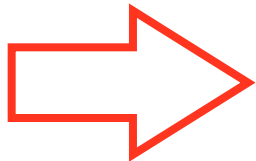
The laboratory experiment found that mothers were penalized on a host of measures, including perceived competence and recommended starting salary. Men were not penalized for, and sometimes benefited from, being a parent. The audit study showed that actual employers discriminate against mothers, but not against fathers.

Fathers were advantaged over childless men in several ways, being seen as more committed to paid work and being offered higher starting salaries. The fact that evaluators offered higher salaries to fathers suggests that cultural beliefs about gendered labor markets and a family wage still shape the allocation of organizational rewards.

Quelles sont les stratégies adoptées par les «vrais» candidats quand ils rédigent leur CV ?

Questionnement de l'entourage,

- **Collègue 1, homme, 2 enfants** : Ne mentionne pas les enfants sur le CV (non pertinent sur le plan scientifique)
- **Collègue 2, femme, 3 enfants** : Ne mentionne pas les enfants sur le CV (non pertinent sur le plan scientifique ET risque de discrimination lié à la maternité)
- **Collègue 3, femme, 3 enfants** : Mentionne les enfants sur le CV (pour que les interruptions de travail dues aux maternités soient prises en compte lors de l'évaluation de sa recherche).
- **Collègue 4, homme, 3 enfants** : Mentionne les enfants sur le CV (est fier de sa progéniture et refuse les réunions en fin d'après-midi)



**Autant de stratégies que d'individus ?
Y-a-t'il des différences de comportement selon le genre ?**

Où trouver une base de CV en accès libre ?

Printemps 2012 : Elections du Comité National de la Recherche Scientifique

Les candidats sont invités à fournir un CV de deux pages qui sera disponible sur le site web de CNRS pendant les élections.

41 sections,
4 collèges par sections (A1/A2/B1/B2),

Au total **653** CV étaient disponibles

Maintenant y'a plus qu'à regarder tout ça...

The screenshot shows a web browser window with the URL www.dgdr.cnrs.fr/elections/scn/candidatures/1candidatures_AB_T1_2012/15A2.htm. The page title is "Les sections du comité national de la recherche scientifique - Candidats". The main content is a table with 41 rows, each representing a section. Each row contains four columns of colleges: A1, A2, B1, and B2. The table is organized as follows:

| Section | Collège A1 | Collège A2 | Collège B1 | Collège B2 |
|------------|------------|------------|------------|------------|
| section 01 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 02 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 03 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 04 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 05 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 06 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 07 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 08 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 09 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 10 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 11 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 12 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 13 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 14 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 15 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 16 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 17 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 18 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 19 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 20 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 21 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 22 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 23 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 24 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 25 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 26 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 27 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 28 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 29 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 30 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 31 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 32 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 33 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 34 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 35 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 36 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 37 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 38 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 39 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 40 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |
| section 41 | collège A1 | collège A2 | collège B1 | collège B2 |

Sur chaque CV j'ai relevé :

- **Le genre** du/de la candidat-e
- **L'âge** (s'il est mentionné directement ou via l'année de naissance)
- **Le statut conjugal** (s'il est mentionné explicitement)
- **Le nombre d'enfants** (s'il est mentionné)
- **Le collègue d'appartenance** (A ou B), pour comparer un groupe «senior» et un groupe «junior» (sachant qu'il y a des recouvrements entre les deux groupes)

Quelques remarques :

- Contrairement aux candidats, pour les candidates le statut conjugal est «visible» hors CV via l'appellation Mme/Mlle encore présente sur le site du CNRS à l'époque...
- L'usage du double-nom chez les candidates (aucun cas chez les candidats) permet aussi d'exposer le statut conjugal sans avoir besoin de l'explicitier dans le CV.
- Il s'agit d'une élection à un mandat représentatif où les électeurs ne prendront peut-être pas en compte les seuls compétences scientifiques, ce qui peut influencer sur le choix d'exposer (ou non) des données à caractère personnel.

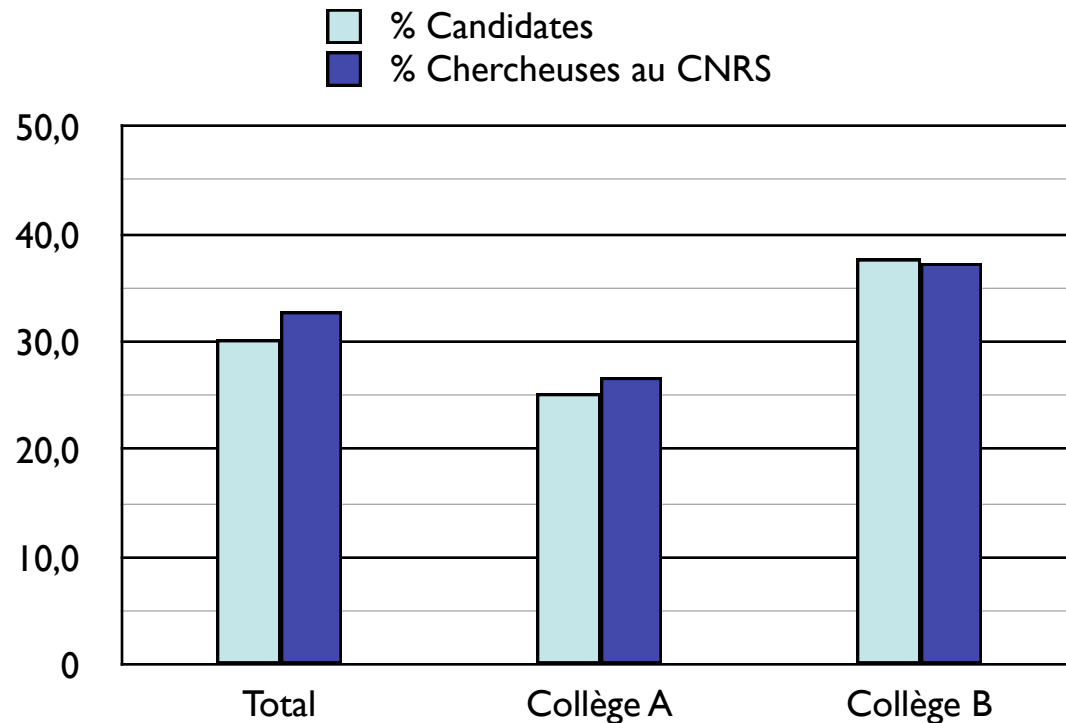
653 CV au total, 393 pour le collège A et 260 pour le collège B.

- **Proportion de femmes :**

197 candidates, soit 30,2% des CV

On retrouve bien l'équilibre F/H actuel du CNRS.

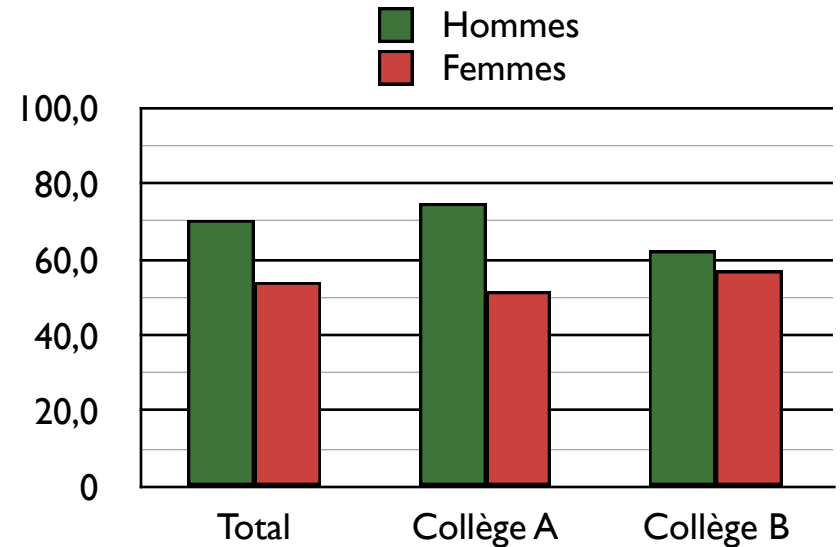
(cf. brochure *La parité dans les métiers du CNRS 2012*)



- **Mention de l'âge :**

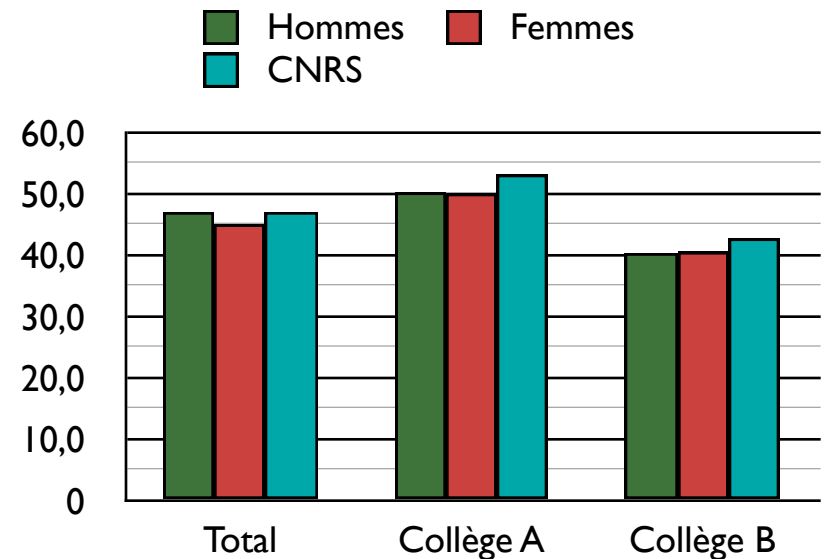
65,5% des candidat-es mentionnent leur âge, 70,4% des hommes et 54% des femmes.

L'écart H/F est nettement plus marqué dans le collège A et les tendances sont inversées : Les candidats mentionnent plus souvent leur âge en vieillissant, les candidates moins souvent



- **Âge moyen :**

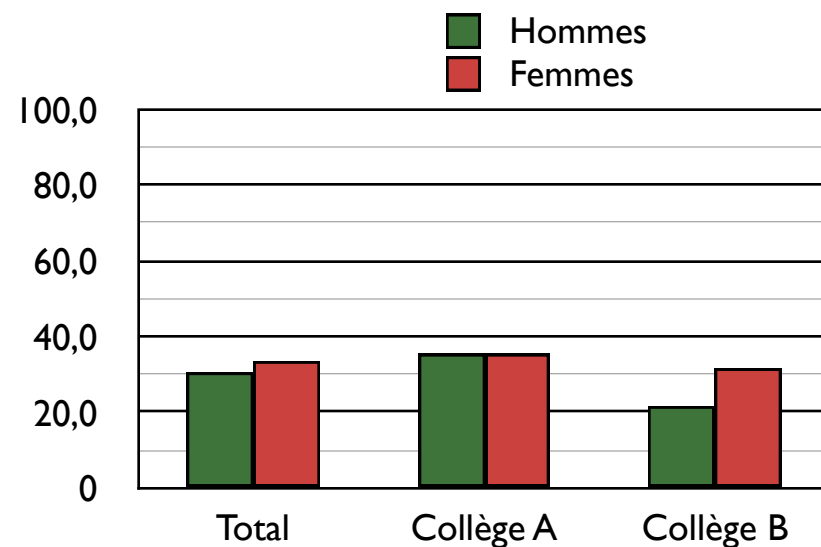
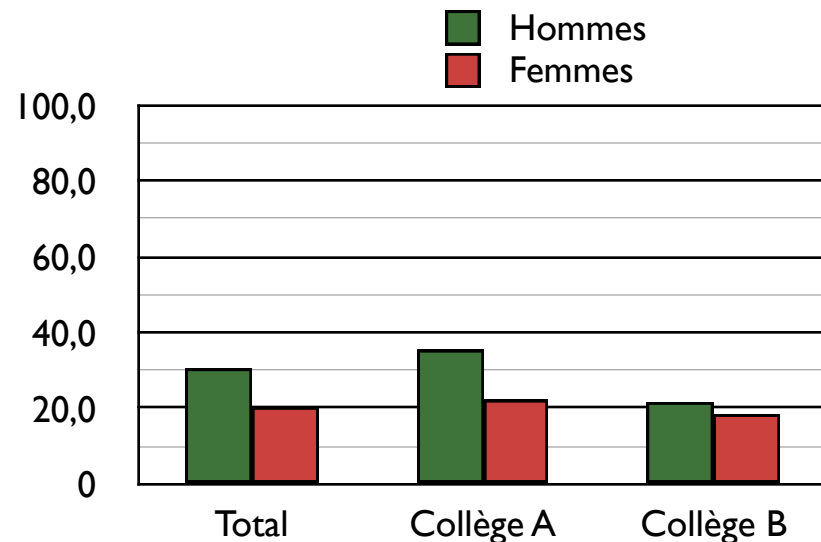
Pas d'écart d'âge net entre candidats et candidates. Les âges moyens sont très proches des valeurs observées pour les DR et CR du CNRS.



- **Situation conjugale :**

179 CV (soit 27,4%) mentionnent explicitement la situation conjugale du/de la candidat-e. (marié-e/célibataire/divorcé-e/vie maritale/pacsé-e/en couple/union libre/veuf-ve)

Pour les candidates, cette situation est exposée de manière « implicite » par l'usage d'un double nom dans 34 cas. Si on prend en compte le double nom on arrive à 33,5% de candidates exposant leur situation conjugale.

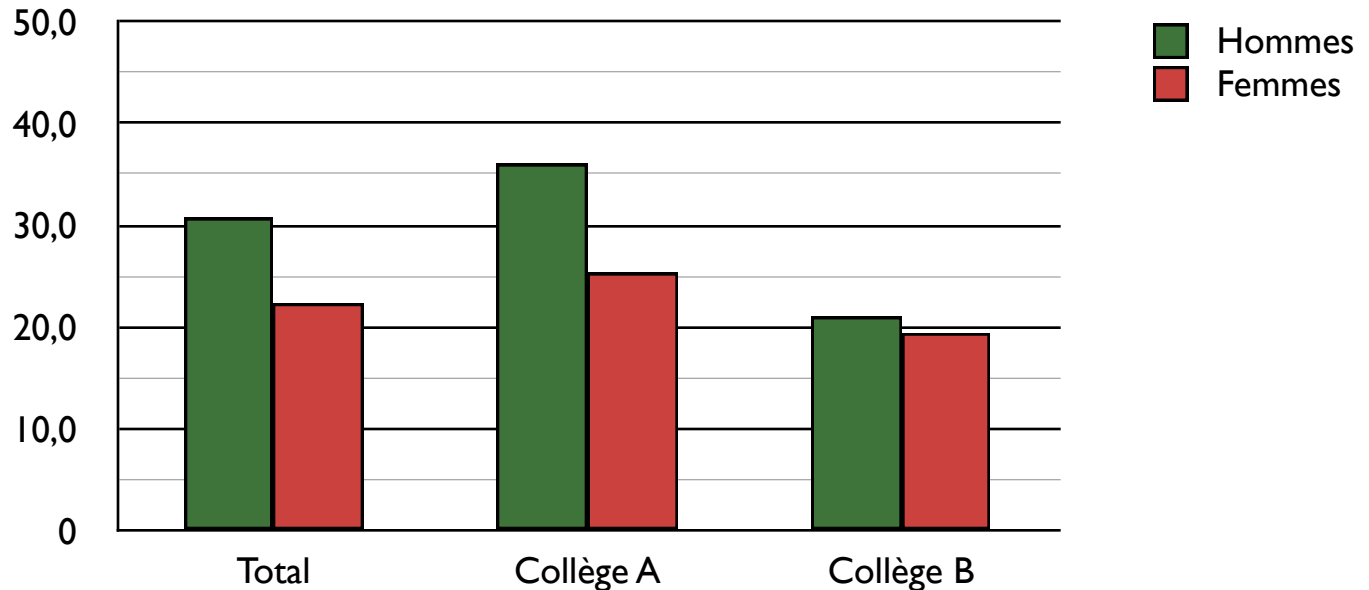


- **Nombre d'enfants :**

184 CV (soit 28,2%) mentionnent explicitement le nombre d'enfants du/de la candidat-e. (de 0 à 4, avec ou sans les âges, une mention des petits enfants)

L'écart H/F se resserre fortement dans le collège B par rapport au collège A

Si on calcul le nombre moyen d'enfants déclarés, on arrive à 2,26 pour les hommes et 2,11 pour les femmes (coût familial associé à une carrière scientifique ?).



- On observe effectivement une différence de comportement H/F dans l'exposition des données personnelles (âge, statut conjugal, nombre d'enfants) dans le CV.
- S'agit il d'une stratégie consciente des candidates pour limiter les discriminations liées à la maternité ?
- Les écarts de comportements se resserrent fortement dans le groupe B (junior) par rapport au groupe A (senior).
- Les candidates du groupe A ont-elles une expérience plus marquée des discriminations liées au genre ?