



## Les femmes évitent les métiers techniques – à cause de la prospérité

En Suisse, la part des femmes dans les filières d'études techniques ou mathématiques est de 22 % ; au Maroc, elle est de 45 %. La raison de cette différence peut sembler paradoxe : plus un pays est riche et égalitaire, moins les femmes travaillent dans des métiers techniques. La science parle ici du « paradoxe de l'égalité des sexes ». Un projet de recherche explique la cause de ce phénomène. Lorsque la prospérité augmente, l'avantage supplémentaire en termes de revenu diminue, tandis que les coûts identitaires augmentent pour les femmes dans les disciplines MINT. C'est pourquoi beaucoup de femmes choisissent de ne pas étudier ces disciplines. Les auteures de l'étude proposent des voies qui pourraient permettre de sortir de ce paradoxe.

**Louisa Hizli**

Louisa Hizli est étudiante en économie politique au niveau master à l'Université de Zurich et collaboratrice scientifique au CREMA (Center for Research in Economics, Management, and the Arts).

**Annina Mösching**

Annina Mösching est étudiante en économie politique au niveau bachelor à l'Université de Zurich et collaboratrice scientifique au CREMA (Center for Research in Economics, Management, and the Arts).

**Margit Osterloh**

Margit Osterloh est professeure (ém.) à l'Université de Zurich, professeure invitée à l'Université de Bâle et directrice de recherche au CREMA (Center for Research in Economics, Management, and the Arts), Zurich.

Dans la plupart des pays du monde, la part des diplômées dans les disciplines MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) est faible. Elle est de 22 % en Suisse, 28 % en Allemagne, 34 % aux États-Unis, 36 % en Suède, 45 % au

Il s'agit là de ce que l'on appelle le « paradoxe de l'égalité des sexes », selon lequel l'écart entre les hommes et les femmes dans les études MINT est plus grand dans les pays riches et égalitaires que dans les pays plus pauvres.

Maroc.<sup>[1]</sup> ([https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#\\_ftn1](https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#_ftn1)) Cette séquence de chiffres surprend : dans les pays riches tels que la Suisse ou la Suède, la part relative des diplômées de disciplines MINT est moindre que dans des pays tels que la Turquie ou le Maroc. Et ce bien que l'égalité formelle entre les sexes soit largement plus élevée chez nous que dans ces pays. Certes, la proportion de diplômés MINT (hommes et femmes) diminue d'une façon générale avec la richesse d'un pays, mais plus un pays devient riche et égalitaire, plus l'écart entre les sexes s'accroît.

Cela va à l'encontre de ce que l'on suppose couramment, à savoir que la prospérité et le niveau de développement d'un pays vont de pair avec une harmonisation des préférences des hommes et des femmes. Il s'agit là de ce que l'on appelle le « paradoxe de l'égalité des sexes », selon lequel l'écart entre les hommes et les femmes dans les études MINT est plus grand dans les pays riches et égalitaires que dans les pays plus pauvres (Stoe & Geary, 2020 ; Breda et al., 2020). Ainsi, en Suisse (PIB par habitant 57 421 \$, indice d'inégalité de genre

0,04<sup>[2]</sup> ([https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#\\_ftn2](https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#_ftn2))), l'écart entre les diplômés hommes et femmes dans les disciplines STEM est de 26 %, contre 2 % seulement au Maroc (PIB par habitant 7285 \$, indice d'inégalité de genre 0,5).<sup>[3]</sup> ([https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#\\_ftn3](https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#_ftn3)) Le « gender gap » mesure la différence entre la proportion d'étudiants MINT (mesurée sur l'ensemble des étudiants) et la proportion d'étudiantes MINT (mesurée sur l'ensemble des étudiantes). Pourquoi ceci représente-t-il un problème ? Et comment pouvons-nous réduire ce problème ?

### Pourquoi le paradoxe de l'égalité entre les sexes constitue-t-il un problème ?

En Suisse, en Autriche et en Allemagne, les hommes gagnent environ 20 % de plus par heure que les femmes (Eurostat, s.d.). De nos jours, cet écart salarial n'est plus que faiblement imputable à une discrimination sur le marché du travail, c'est-à-dire à un salaire inégal pour un travail égal. Il est plutôt dû, entre autres, au fait que nettement moins de femmes disposent d'une formation dans les disciplines bien payées du secteur MINT. Ainsi, les diplômés et diplômées de disciplines académiques MINT gagnent en Allemagne 17 % de plus que ceux et celles d'autres disciplines (Anger et al., 2021). D'une manière générale, les formations du domaine MINT sont associées à des revenus plus élevés (Kirkeboen et al., 2016). En même temps, les femmes dans les disciplines non MINT quittent le parcours académique plus tôt que les hommes (Leemann et al., 2010), et leur participation aux activités rémunérées est moindre (Hermann et al. 2021).

L'écart salarial augmente avec l'arrivée des enfants : en Suisse, la part du travail à temps partiel des femmes passe de 52 % à 80 % dès qu'il y a des enfants à charge (Office fédéral de la statistique, s.d.), en Allemagne de 39 % à 68 % (Hobler et al., 2021). On peut supposer que la différence de salaire entre les professions MINT et celles associées à d'autres diplômes joue également un rôle : la mère qui gagne moins réduira plutôt son temps de travail que le père bien payé avec un diplôme MINT.<sup>[4]</sup> ([https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#\\_ftn4](https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#_ftn4)) Ceci n'augmente pas seulement l'écart salarial, mais nuit également aux perspectives de carrière de la mère lorsqu'elle reprend une activité professionnelle à plein temps.<sup>[5]</sup> ([https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#\\_ftn5](https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#_ftn5)) En même temps, ses revenus dans la vieillesse diminuent, et souvent aussi sa sécurité de revenu en cas de divorce.

Un plus grand nombre de diplômées MINT irait à l'encontre de la pénurie dans les métiers MINT et favoriserait l'innovation. Plus la part de diplômées MINT est importante, plus le nombre d'innovations féminines est élevé (Niggli & Rützer, 2021 ; Rützer & Weder 2021). Une réduction du « paradoxe de l'égalité des sexes » serait donc avantageuse tant sur le plan individuel qu'au niveau économique général.

### Comment expliquer le paradoxe de l'égalité des sexes ?

Les diplômes MINT offrent une plus grande sécurité financière. Ceci est particulièrement important dans les pays pauvres avec une sécurité sociale peu développée (Stoe & Geary, 2020), et s'applique pareillement aux

hommes comme aux femmes. Mais pourquoi la *différence* entre la part des étudiants MINT et celle des étudiantes MINT augmente-t-elle avec une prospérité et une égalité formelle croissantes ?

Nous expliquons ce phénomène en quatre étapes. Dans un premier temps, nous nous appuyons sur l'étude empirique de Breda et al. (2020). Les auteures et auteurs montrent que le cliché « les maths ne sont pas pour les filles » est plus répandu dans les pays riches et égalitaires que dans les pays pauvres et non égalitaires. Ce cliché saisit les stéréotypes prédominants relatifs aux préférences des hommes et des femmes, c'est-à-dire les normes horizontales de genre. En même temps, dans les pays égalitaires, on rejette l'idée d'une supériorité générale des hommes, comme l'exprime par exemple l'affirmation « un diplôme universitaire est plus important pour les hommes que pour les femmes » – autrement dit, les normes verticales de genre sont moins prononcées. Il y a donc une corrélation négative entre les normes de genre horizontales et verticales.

Dns un deuxième temps, nous avons combiné ce résultat à une étude de Falk et Hermle (2018) qui indique que pour un grand nombre de préférences, la différence entre les sexes augmente dans les pays riches et égalitaires. Dans le contexte qui nous intéresse, c'est notamment la différence relative à l'altruisme qui est importante. En concordance avec ce résultat, Eagly et al. (2020) montrent qu'aux États-Unis, au cours des 80 dernières années, avec une prospérité croissante, la stéréotypisation des femmes comme « communal » ou attentives aux autres a augmenté, mais pas celle des hommes. Lorsque la prospérité augmente, les préférences entre les sexes ne diffèrent donc pas seulement entre les pays, mais aussi au sein de ceux-ci. La différence croissante entre les sexes en ce qui concerne l'altruisme est importante parce qu'une carrière MINT est en majorité considérée comme peu compatible avec des objectifs altruistes (Diekman et al., 2010). Nous en concluons qu'il y a une différence croissante au niveau des préférences pour les disciplines MINT.

Dans une troisième étape, nous faisons entrer en jeu le concept d'économie de l'identité d'Akerlof et Kranton (2000, 2005, 2010). Les individus doivent accepter des coûts identitaires dès lors qu'ils enfreignent les normes d'identité et les stéréotypes prédominants. Par rapport à l'altruisme, ces stéréotypes diffèrent – comme nous l'avons vu – dans les pays riches et les pays pauvres. De ce fait, les coûts identitaires augmentent pour les femmes qui choisissent des disciplines MINT dans les pays riches et égalitaires. Pour les hommes, en revanche, ils restent les mêmes.

Enfin, nous faisons appel au résultat de la recherche sur le bonheur, selon lequel il existe une utilité marginale décroissante de la prospérité (Layard et al., 2018). Les revenus plus élevés dans les professions MINT augmentent donc moins la satisfaction de vie dans les pays riches que dans les pays pauvres.

En conclusion, nous pouvons, sur la base de nos réflexions, fournir une explication théorique du « paradoxe de l'égalité des sexes », à première vue contre-intuitif, dans un cadre conceptuel économique : lorsque la prospérité croît, l'utilité supplémentaire du revenu diminue ; en même temps, les coûts identitaires pour les femmes lors du choix d'une discipline MINT augmentent. Il en résulte une part relativement moindre de diplômées MINT dans ces pays. On n'a pas encore déterminé pour l'instant pourquoi la stéréotypisation des femmes comme « communal » ou attentives aux autres a augmenté dans les pays riches. Cette augmentation est en contradiction avec les constats empiriques selon lesquels les aspects culturels traditionnels des valeurs et des normes sont très stables (par ex. Alesina et al., 2013 ; Jayachandran, 2015).

Dans l'ensemble, nos considérations débouchent sur un pronostic négatif concernant l'inégalité des revenus des hommes et des femmes lorsque la prospérité augmente. Une première étape pour mettre cette hypothèse à l'essai devrait englober une mesure et une comparaison des coûts identitaires dans les pays riches égalitaires et les pays pauvres non égalitaires. Ceci inclurait une opérationnalisation de la notion des coûts identitaires, qui n'a pas encore eu lieu jusqu'à présent.

## Que pouvons-nous faire ?

Dans la mesure où nos réflexions sont correctes, on pourrait envisager les mesures institutionnelles suivantes pour générer dans les pays riches une plus grande proportion de femmes dans les disciplines MINT.

Premièrement, les institutions de formation pourraient tenter de combiner les disciplines MINT à des contenus d'études correspondant mieux aux stéréotypes de rôles féminins prédominants. C'est ce qu'a montré avec succès l'École polytechnique fédérale (ETH) de Zurich. Le département « Sciences de la santé et technologie » présente avec 64 % d'étudiantes une quote-part féminine presque deux fois plus élevée que la moyenne de l'ETH (ETH Zurich, 2020). En Allemagne, les filières d'études en bio-informatique attirent nettement plus d'étudiantes que celles d'informatique pure (Ehmann et al., 2019).

Deuxièmement, on pourrait tirer des conséquences d'acquis plus récents de l'économie de genre, selon lesquels les jeunes filles particulièrement capables notamment reculent devant la concurrence avec les garçons dans les domaines masculins – en particulier dans les disciplines MINT – (Buser et al., 2017 ; Fong & Osterloh, 2020). Des constats empiriques montrent qu'une réduction de la compétition accroît considérablement la part des femmes dans de tels domaines. Une possibilité à cet effet serait d'instaurer des quotas de femmes (Niederle et al., 2013). Ces derniers sont toutefois peu populaires, car les hommes les perçoivent comme une discrimination inversée et les femmes craignent que les quotas ne renforcent les stéréotypes négatifs (Leibbrandt et al., 2018 ; Täuber, 2019). Une solution alternative prometteuse consisterait à sélectionner des candidats et candidates de manière aléatoire qualifiée, c'est-à-dire en les tirant au sort à partir d'une « shortlist » sélectionnée avec soin.

L'expérience en laboratoire a montré qu'avec une telle procédure, il y a eu environ trois fois plus de candidatures féminines de bon niveau que dans les procédures de sélection conventionnelles (Berger et al., 2020). L'annonce d'une procédure par tirage au sort qualifiée pour la candidature à des places d'études ou des emplois MINT pourrait donc avoir pour effet d'encourager davantage de femmes à opter pour une carrière dans les disciplines MINT.

Dans l'ensemble, nous proposons d'équilibrer les inégalités de carrière et de revenus entre les femmes et les hommes par des mesures institutionnelles qui correspondent aux préférences et aux normes de genre effectives. Ceci sera sans doute plus efficace que la tentative jusqu'à présent peu couronnée de succès de faire disparaître les stéréotypes de genre.

*Le présent article est initialement paru dans : « Ökomenstimme – Die Internetplattform für Ökonominnen und Ökonomen im deutschsprachigen Raum ».*

[1] ([https://www.oekomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#\\_ftnref1](https://www.oekomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#_ftnref1)) Il s'agit de la proportion des étudiantes MINT par rapport à l'ensemble des étudiants et étudiantes MINT. Les données s'appuient sur les chiffres les plus récents disponibles dans la période de 2009 à 2019 (PNUD, s.d.-a.)

[2] ([https://www.oekomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#\\_ftnref2](https://www.oekomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#_ftnref2)) L'indice d'inégalité de genre se situe sur une échelle de 0 à 1, une valeur plus élevée signifiant une plus grande inégalité. La Norvège a avec 0,004 l'indice d'inégalité le plus faible, le Niger avec 0,64 le plus élevé. Chiffres de 2019 (PNUD, s.d.-b.).

[3] ([https://www.oekomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#\\_ftnref3](https://www.oekomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#_ftnref3)) Chiffres de 2016 (PNUD, s.d.-c ; Our World in Data, s.d.).

[4] ([https://www.oekomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#\\_ftnref4](https://www.oekomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#_ftnref4)) Ce n'est pas le cas partout. Au Danemark, les pères travaillent davantage que les mères après la naissance d'un enfant, même si la mère était le principal soutien de la famille (Lassen, 2020).

[5] ([https://www.oekomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#\\_ftnref5](https://www.oekomenstimme.org/artikel/2022/01/warum-ist-der-anteil-von-mint-absolventinnen-in-marokko-hoher-als-bei-uns/#_ftnref5)) Les pertes de revenu des femmes après la naissance d'enfants (child penalty) s'élèvent à près de 60 % en Allemagne et en Suisse, mais à 20-30 % seulement au Danemark et en Suède (Zweimüller 2021).

Le cliché « les maths ne sont pas pour les filles » est plus répandu dans les pays riches et égalitaires que dans les pays pauvres et non égalitaires.

Les revenus plus élevés dans les professions MINT augmentent donc moins la satisfaction de vie dans les pays riches que dans les pays pauvres.

## Références

- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715–753.
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2005). Identity and the Economics of Organizations. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 9–32.
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2010). Identity economics: How our identities affect our work, wages, and well-being. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Alesina, A., Giuliano, P., & Nunn, N. (2013). On the origins of gender roles: Women and the plough. *The quarterly journal of economics*, 128(2), 469–530.
- Anger, C., Kohlisch, E., Koppel, O., & Plünnecke, A. (2021). *MINT-Frühjahrsreport 2021* (<https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-енно-kohlisch-oliver-koppel-axel-plünecke-mint-engpaesse-und-corona-pandemie-von-den-konjunkturellen-MINT-Engpässe-und-Corona-Pandemie-von-den-konjunkturellen-und-strukturellen-Herausforderungen>). Institut der deutschen Wirtschaft.
- Berger, J., Osterloh, M., & Rost, K. (2020). *Focal random selection closes the gender gap in competitiveness* (<https://doi.org/10.1126/sciadv.abb2142>). *Science Advances*, 6(47), eabb2142.
- Breda, T., Jouini, E., Napp, C., & Thebault, G. (2020). *Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox* (<https://doi.org/10.1073/pnas.2008704117>). *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(49), 31063–31069.
- Bundesamt für Statistik. (n.d.). *Anteil Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Familiensituation*. Retrieved November 20, 2021.
- Buser, T., Peter, N., & Wolter, S. C. (2017). Gender, willingness to compete and career choices along the whole ability distribution.
- Diekman, A. B., Brown, E. R., Johnston, A. M., & Clark, E. K. (2010). *Seeking Congruity Between Goals and Roles* (<https://doi.org/10.1177/2F0956797610377342>). *Psychological Science*, 21(8), 1051–1057.
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). *Gender stereotypes have changed* (<https://doi.org/10.1037/amp0000494>): A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301–315.
- Ehmann, A., Franzke, A., Tröger, J., & Blickle, P. (2019, October 21). *Studienanfängerinnen: So viele Frauen wie noch nie* (<https://www.zeit.de/campus/2019-%2010/geschlechterverhaeltnis-studiengaenge-frauen-maenner-studium-universitaet>). ZEIT Campus.
- ETH Zürich. (2020, October). *Equality Monitoring Reporting 2019/20* ([https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie\\_und\\_Zahlen/monitoring-und-studien/2019-2020/E\\_Lohnstrukturerhebung](https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/monitoring-und-studien/2019-2020/E_Lohnstrukturerhebung))
- Eurostat. (n.d.). *Geschlechtspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen, nach NACE Rev. 2 Tätigkeit – Methodik: Lohnstrukturerhebung* ([https://ec.europa.eu/eurostat/browser/view/earn\\_gr\\_gpr2/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/browser/view/earn_gr_gpr2/default/table?lang=de)). Retrieved December 7, 2021.
- Falk, A., & Hermle, J. (2018). *Relationship of gender differences in preferences to economic development and gender equality* (<https://doi.org/10.1126/science.aas9899>). *Science*, 362(6412), eaas9899.
- Fong, M., & Osterloh, M. (2020, December 22). *Mehr Frauen in Männerberufen: Warum soll nicht das Los entscheiden?* (<https://dievolkswirtschaft.ch/de/2020/12/mehr-frauen-in-maennerberufen-warum-soll-nicht-das-los-entscheiden/>) Die Volkswirtschaft.
- Hermann, M., Bosshardt, L., & Cravolini, J. (2021). *Frauen in freien Berufen* ([https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2021/11/SVFB\\_HochqualifizierteFrauen\\_Fachkraeftepotential.pdf](https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2021/11/SVFB_HochqualifizierteFrauen_Fachkraeftepotential.pdf)): Studie des SVFB zum unausgeschöpften Potenzial hochqualifizierter Frauen. Sotomo.
- Hobler, D., Pfahl, S., & Schubert, L. (2021). *Teilzeitquoten nach Elternschaft und Elter des jüngsten Kindes 2019*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. ([https://www.wsi.de/data/wsi\\_gdp\\_2021\\_03\\_30\\_ZE-Teilzeit-03.pdf](https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021_03_30_ZE-Teilzeit-03.pdf))
- Jayachandran, S. (2015). The roots of gender inequality in developing countries. *economics*, 7(1), 63–88.
- Kirkeboen, L. J., Leuven, E., & Mogstad, M. (2016). Field of study, earnings, and self-selection. *The Quarterly Journal of Economics*, 131(3), 1057–1111.
- Lassen, A. S. (2020). Gender norms and specialization in household production: Evidence from a danish parental leave reform.
- Layard, R., Mayraz, G., & Nickell, S. (2008). *The marginal utility of income* (<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2008.01.007>). *Journal of Public Economics*, 92(8–9), 1846–1857.
- Leemann, R. J., Dubach, P., & Boes, S. (2010). The leaky pipeline in the Swiss university system: Identifying gender barriers in postgraduate education and networks using longitudinal data. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie= Revue Suisse de Sociologie= Swiss Journal of Sociology*, 36(2), 299–323.
- Leibbrandt, A., Wang, L. C., & Foo, C. (2018). *Gender Quotas, Competitions, and Peer Review* (<https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.2772>): Experimental Evidence on the Backlash Against Women. *Management Science*, 64(8), 3501–3516.
- Niederle, M., Segal, C., & Vesterlund, L. (2013). *How Costly Is Diversity?* (<https://doi.org/10.1287/mnsc.1120.1602>) Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness. *Management Science*, 59(1), 1–16.
- Niggli, M., & Rutzer, C. (2021, May). *A Gender Gap to More Innovation in Switzerland* (<https://innoscape.ch/en/publications/gender>). Innoscape.
- Our World in Data. (n.d.). *GDP per capita, 2020*. Retrieved August 6, 2021, from [https://ourworldindata.org/grapher/gdp-per-capita-worldbank?time=2016&country=~OWID\\_WRL](https://ourworldindata.org/grapher/gdp-per-capita-worldbank?time=2016&country=~OWID_WRL)
- Rutzer Ch. & Weder R. (2021). *Gefährdet das Fehlen von Mint-Absolventinnen den Innovationsstandort Schweiz?* (<https://www.nzz.ch/wirtschaft/wo-und-wie-ein-mint-studium-zu-erfindungen-fuehrt-ld.1614806>) Neue Zürcher Zeitung 3.5.2021.
- Stoet, G., & Geary, D. C. (2020). *Corrigendum: The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education* (<https://doi.org/10.1177/0956797619892892>). *Psychological Science*, 31(1), 110–111.
- Täuber, S. (2019). *Undoing Gender in Academia: Personal Reflections on Equal Opportunity Schemes* (<https://doi.org/10.1111/joms.12516>). *Journal of Management Studies*, 57(8), 1718–1724.
- United Nation Development Programme. (n.d.-a). *Share of graduates from science, technology, engineering and mathematics programmes in tertiary education who are female (%)* (<http://hdr.undp.org/en/indicators/183506>). Human Development Reports. Retrieved August 6, 2021.
- United Nation Development Programme. (n.d.-b). *Gender Inequality Index (GII)* (<http://hdr.undp.org/en/indicators/68606>). Human Development Reports. Retrieved August 6, 2021.
- United Nation Development Programme. (n.d.-c). *Share of graduates in science, technology, engineering and mathematics programmes at tertiary level, female (%)* (<http://hdr.undp.org/en/indicators/175906>). Human Development Reports. Retrieved August 9, 2021.
- Zweimüller, J. (2021, Dezember). *Karriereknick Mutterschaft* (<https://schweizermonat.ch/karriereknick-mutterschaft/>). Schweizer Monat, Ausgabe 1092

## Citation

Louisa Hizli, Annina Mösching & Margit Osterloh, 2022: Les femmes évitent les métiers techniques – à cause de la prospérité: Le « paradoxe de l'égalité des sexes ». Transfert, Formation professionnelle dans la recherche et la pratique (2/2022), SRFP, Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle.



(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)