

# CHAIRE POUR L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

Sciences Po a inauguré en 2018 la **Chaire pour l'entrepreneuriat des femmes (devenue depuis Women in Business)**. Son objectif est de **créer et d'évaluer scientifiquement des interventions visant à réduire les barrières auxquelles les femmes se trouvent confrontées dans leurs carrières, qu'il s'agisse d'accéder à des postes de responsabilité ou de se lancer dans l'entrepreneuriat. Elle s'adresse à la fois aux étudiantes intéressées par l'entrepreneuriat, aux dirigeants et dirigeantes d'entreprises souhaitant être guidés dans le choix des interventions possibles ou aux pouvoirs publics désirant sensibiliser le plus grand nombre aux bonnes pratiques.**



## Axe discriminations et politiques catégorielles

Équipe de recherche :

Anne BORING



Associate Professor en économie à Erasmus University Rotterdam. Directrice de la Chaire *Women in Business* de Sciences Po.

Ses recherches portent principalement sur les choix d'orientation dans les études supérieures, sur les inégalités de genre sur le marché du travail, ainsi que sur les biais dans l'évaluation des compétences.

Katarina MILANOVIC



Assistante de recherche pour la Chaire *Women in Business*.

Titulaire d'un Master en Analyse et Politique Économique, ses principaux intérêts de recherche portent sur l'économie du genre, du travail, l'économie publique et l'économie féministe.

## Axes d'intervention de la Chaire

La Chaire développe des activités autour de trois axes, portées par le **Centre pour l'entrepreneuriat**, le **LIEPP** et **PRESAGE** :

- **Recherche**: développer des travaux de recherche portant sur le développement d'interventions visant à réduire les freins qui découragent les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat ou, plus largement, à atteindre des postes à responsabilité.
- **Pédagogie**: mettre en œuvre concrètement les résultats de la recherche, afin de créer des enseignements permettant de développer les connaissances et compétences nécessaires à des carrières professionnelles inscrites dans un marché du travail en évolution.
- **Diffusion des savoirs**: informer la société plus largement sur les interventions efficaces pour promouvoir l'égalité professionnelle et l'accès des femmes à des postes de responsabilité économique.

La Chaire produit des travaux de recherche dont les résultats visent à mieux informer les universités, entreprises et pouvoirs publics.

## Les projets en cours

### La diversité de genre en entreprise

Une partie du travail de la Chaire consiste à analyser les types de mesures que les entreprises peuvent mettre en œuvre pour accroître la diversité de genre aux postes de direction. Le projet consiste à utiliser cette revue des mesures, afin de créer une boîte à outils pour les entreprises souhaitant promouvoir la diversité de genre dans les postes de direction.

S'appuyant sur des travaux académiques, la boîte à outils présente les politiques qui fonctionnent dans la promotion de la diversité au sein de l'entreprise. L'article "Gender diversity in firms" d'Anne Boring et Ghazala Azmat, publié dans la revue *Oxford Review of Economic Policy*, analyse plusieurs mesures mises en place par les entreprises afin d'augmenter le nombre de femmes à des postes de direction.

L'article s'intéresse à 4 types de mesures et discute de leur efficacité et limites :

**1) Mentorat/réseaux professionnels.** Un nombre croissant d'entreprises met en place des politiques favorisant le mentorat et le networking pour aider les femmes à évoluer dans leurs carrières. L'article suggère que ces deux politiques d'entreprise ne devraient pas être uniquement développées entre personnes de même genre (car la littérature indique que le genre du mentor ne joue pas de rôle important et que cela risquerait de surcharger les femmes seniors mentors).

**2) Formations à la diversité.** Les entreprises dépensent chaque année des sommes importantes pour proposer des formations à la diversité à leurs employés. La littérature suggère cependant que ces formations ont des effets très limités. Des mesures alternatives ont été proposées, comme la transparence salariale.

**3) Politiques de conciliation vie privée et vie professionnelle.** Les entreprises ayant des politiques favorables à la conciliation travail-famille et pénalisant moins les absences temporaires (liées à la parentalité par exemple) ont un taux de rétention plus élevé des femmes après l'accouchement. Toutefois, ces entreprises ont tendance à être plus concentrées dans les secteurs moins rémunérateurs et moins qualifiés. Par conséquent, un engagement plus poussé en faveur de la flexibilité et de la conciliation travail-famille de la part d'autres secteurs permettrait de se diriger vers une plus grande réduction des écarts de salaire.

**4) Quotas.** Les politiques de quotas permettent aux femmes d'accéder à des postes à responsabilité lorsque ces politiques sont contraignantes pour les entreprises. Ces politiques ne s'appliquent pour l'instant qu'aux membres des conseils d'administration. Leur efficacité pourra être mieux mesurée si elles sont développées au niveau des comités exécutifs.

## Sponsors du projet :



FONDATION  
CHANEL



## Les choix d'études supérieures

Les inégalités de genre démarrent dès le choix des études supérieures. Les choix des filles et des garçons sont très différents. Ces déséquilibres ont des conséquences sur l'entrée dans le marché du travail en termes de salaire, place dans l'entreprise, et qualité de l'emploi. Ces différences de choix s'expliquent notamment par le fait que :

- ✓ Les filles ont tendance à choisir des écoles ou des universités moins prestigieuses que celles auxquelles leur niveau académique leur permettrait de prétendre.
- ✓ Les filles sont sur-représentées dans les domaines d'études (comme l'histoire et les langues) qui mènent vers de moins bonnes perspectives d'emploi.
- ✓ À l'inverse, elles sont sous-représentées dans des disciplines qui mènent vers des métiers mieux rémunérés (comme l'ingénierie, les mathématiques, l'informatique).

Ces différences de choix ont plusieurs conséquences sur l'entrée des femmes sur le marché du travail. En moyenne :

- ✓ Le salaire d'une diplômée de Master est plus faible que celui d'un diplômé de même niveau.
- ✓ Les femmes sont moins souvent cadres que les diplômés hommes.
- ✓ Les emplois des femmes diplômées sont davantage précaires en moyenne que ceux des hommes.

La Chaire poursuit ces travaux sur les choix d'études supérieures en menant un projet de recherche sur les choix de spécialité de Master des filles et garçons. Ce travail de recherche permettra d'analyser les différences de choix d'études universitaires au niveau le plus fin : celui de la *spécialité* des Masters universitaires.

## Biais de désirabilité sociale dans les attitudes à l'égard du sexisme et des politiques DEI sur le lieu de travail

Les entreprises mettent de plus en plus en œuvre des politiques de *diversité, d'équité et d'inclusion (DEI)* pour lutter contre le sexisme, mais les approches varient d'un pays à l'autre. En France, les quotas de genre imposés par le gouvernement prévalent, tandis que les États-Unis s'appuient sur de vastes programmes de formation à la DEI. Toutefois, l'efficacité de ces mesures reste incertaine. Les quotas peuvent favoriser le leadership féminin mais susciter le ressentiment des collègues masculins. La formation à la DEI ne parvient souvent pas à induire des changements significatifs et se heurte à des résistances, en particulier lorsqu'elle est obligatoire. Le succès dépend du soutien de la main-d'œuvre, mais les employés peuvent ne pas donner leur avis en raison de leur sensibilité, ce qui conduit à une surestimation potentielle du soutien.

Une étude de la Chaire cherche à déterminer si les opinions exprimées reflètent réellement des croyances ou si elles sont influencées par un *biais de désirabilité sociale (BDS)*. Pour ce faire, une enquête a été menée dans cinq secteurs à prédominance masculine en France et aux États-Unis, auprès de plus de 1 600 personnes. L'ampleur du biais de désirabilité sociale a été estimée à l'aide de la méthodologie « d'expérimentation par liste ». En faisant varier l'exposition des réponses des personnes interrogées aux questions sensibles, l'étude a évalué l'ampleur des BDS.

Le document de recherche documente des biais substantiels dans la perception de l'efficacité des politiques de DEI :

- Dans les deux pays, la fraction des répondants qui est d'accord avec l'affirmation « les politiques de DEI sur le lieu de travail font plus de bien que de mal » est estimée à 18 points de pourcentage de plus parmi les répondants dont la réponse est exposée que parmi les répondants dont la réponse reste cachée, ce qui indique que le soutien réel est plus faible que le soutien perçu.
- Seules de petites différences entre les sexes ont été constatées en ce qui concerne le soutien déclaré et réel aux politiques de DEI.

Pour les perceptions du sexisme sur le lieu de travail :

- Les répondants en France présentent des niveaux significatifs de BDS, mais pas ceux aux États-Unis.
- Dans les deux pays, les hommes ont tendance à afficher plus de BDS que les femmes, en particulier en réponse à l'affirmation « Les femmes ont de bonnes raisons de se plaindre du sexisme et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ».

L'article constate que les cadres affichent plus de BDS que les employés, en particulier en ce qui concerne les politiques de DEI. Enfin, aux États-Unis, les attitudes déclarées et réelles à l'égard des politiques d'égalité des chances entre les hommes et les femmes diffèrent selon les lignes politiques.

SciencesPo

LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE  
D'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

www.sciencespo.fr/liepp