

Les mesures efficaces pour réduire les inégalités dans les entreprises

Anne Boring

27 mai 2021

La Chaire pour l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes

- Lancée en 2018, soutenue par quatre partenaires :



Objectifs de la Chaire

- 1) décrire les inégalités et leurs mécanismes ;
- 2) concevoir des interventions visant à réduire les inégalités ;
- 3) tester les interventions et évaluer leur efficacité.

Efficacité des interventions en entreprise

Le *business case* pour l'égalité femmes-hommes en entreprise

- Azmat, G., & Boring, A. (2020). Gender diversity in firms. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(4), 760-782.
- Selon cet argument, plus de diversité en entreprise serait bon pour la croissance de l'entreprise
- Des travaux récents montrent aussi que la satisfaction en emploi est plus forte dans des équipes mixtes
- Néanmoins, les avancées ont été lentes...

Country	Women on Boards	Women in C-suite	Women in management	Number of firms
Australia	22.7%	21.7%	30.8%	361
Austria	29.5%	9.2%	27.9%	26
Belgium	32.7%	15.7%	27.6%	35
Denmark	26.7%	11.1%	31.1%	27
Finland	32.6%	21.9%	24.8%	36
France	41.4%	19.5%	33.5%	159
Germany	25.8%	8.1%	23.4%	165
Ireland	20.7%	14.8%	27.2%	21
Italy	34.5%	13.6%	24.5%	73
Japan	6.7%	2.9%	9.0%	571
Netherlands	26.4%	17.2%	24.2%	70
Norway	41.8%	24.8%	30.9%	26
Portugal	19.2%	12.0%	35.4%	11
Spain	22.3%	14.8%	27.8%	70
Sweden	38.3%	24.5%	27.0%	55
U.K.	23.7%	17.5%	25.2%	454
U.S.A.	22.3%	19.1%	29.9%	1,018
Total	21.4%	15.8%	24.6%	3,812

Source: Azmat & Boring (2020)

Country	Diversity Policies	Policy Implementation	Quantitative Targets
Australia	94.7%	56.0%	21.6%
Austria	57.7%	61.5%	19.2%
Belgium	68.6%	42.9%	8.6%
Denmark	88.9%	59.3%	44.4%
Finland	94.4%	47.2%	11.1%
France	86.8%	81.8%	35.8%
Germany	83.6%	62.4%	32.7%
Ireland	71.4%	47.6%	14.3%
Italy	95.9%	61.6%	9.6%
Japan	65.0%	60.2%	30.3%
Netherlands	92.9%	58.6%	21.4%
Norway	76.9%	61.5%	7.7%
Portugal	100.0%	90.9%	9.1%
Spain	87.1%	71.4%	20.0%
Sweden	89.1%	58.2%	18.2%
U.K.	59.5%	51.3%	10.4%
U.S.A.	88.0%	37.2%	3.8%

Source: Azmat & Boring (2020)

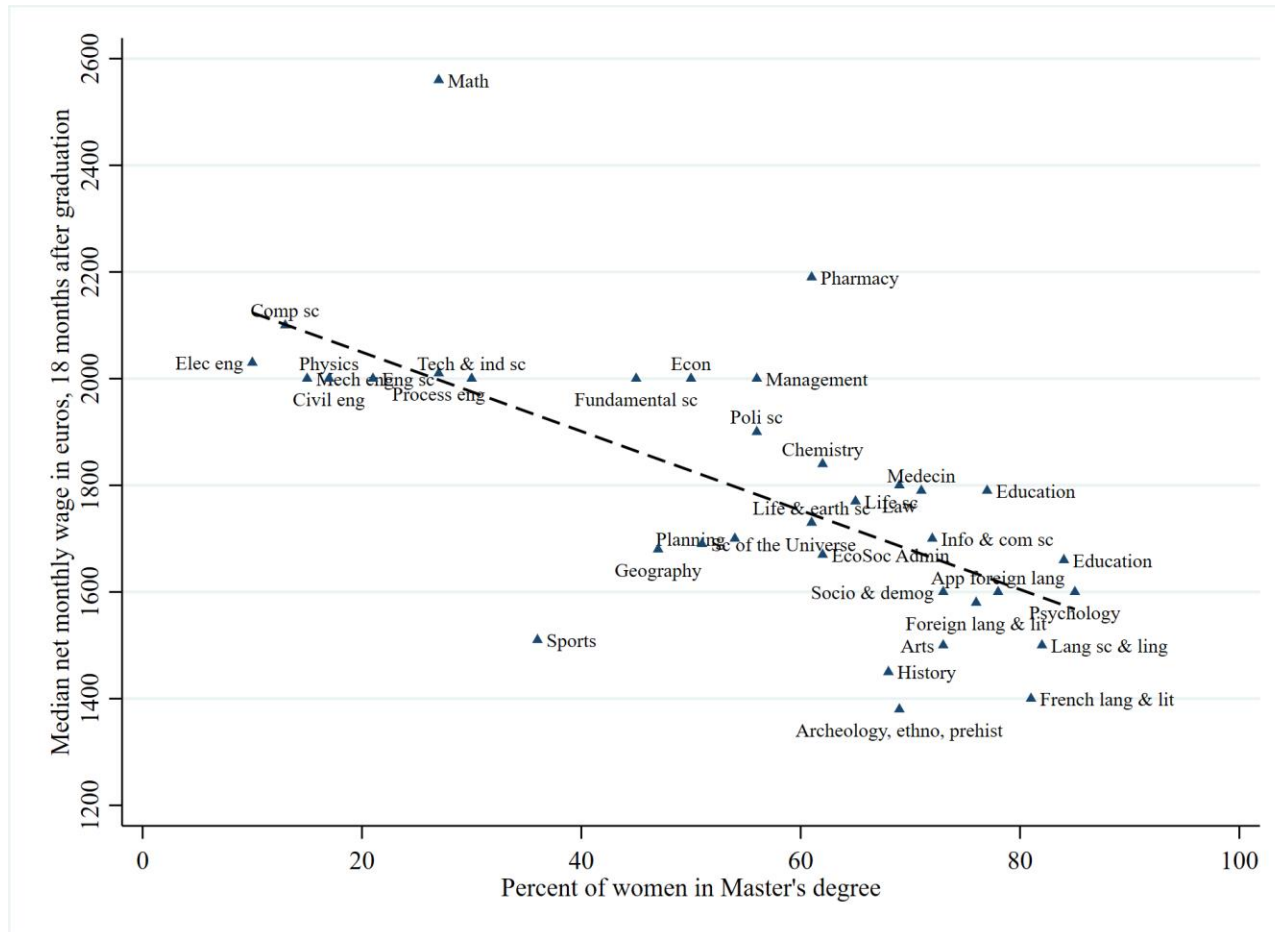
Efficacité des mesures de politiques publiques

- Quotas
 - Fonctionnent principalement avec contrainte légale
 - Effets de long terme encore à évaluer
- Mesures incitatives pour les entreprises
 - Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Efficacité des mesures de politiques publiques

- Mesures pour limiter les effets de la maternité sur les carrières des femmes
 - Politiques toujours en cours de développement
- Mesures pour réduire la ségrégation professionnelle sur le marché du travail
 - Notamment, dans les choix d'études supérieures
 - Politiques toujours en cours de développement

Salaires médians, 18 mois après l'obtention d'un diplôme de Master universitaire en 2016



Source: OpenData Ministère Enseignement supérieur et recherche, Boring & Brown (2021)

Efficacité des mesures en entreprises

- Programmes de formation sur la diversité
 - Efficacité mixte
- Programmes de mentorat et de réseaux
 - Efficace, plus de recherche nécessaire
- Chargé.e de mission diversité
 - Semble être efficace
- Politique volontariste claire, portée par la Direction
 - Efficacité avec objectifs chiffrés clairs

Efficacité des mesures à l'embauche

- CV anonymes
 - Effets mesurés sont mixtes, mais pbl biais de sélection d'entreprises
- Message de non-discrimination à l'embauche
 - Effets mixtes, dépend crédibilité du signal
- Décisions de recrutement (ou évaluations des performances) jointes plutôt qu'individuelles
 - Permet d'éviter l'effet du "choix isolé"

Efficacité des mesures concernant l'égalité salariales

- Aligner les salaires des femmes avec ceux des hommes
 - Efficace, mais coûteux pour l'entreprise
 - Quid des entreprises de petites tailles
- Politiques de transparence
 - Salaires, grilles, critères d'évolution, etc.
 - Plutôt efficace

Prochaines étapes

- Problème du temps de travail dans certaines professions ?
- Mesures d'accompagnement à la mobilité professionnelle ?
- Développer une ambiance inclusive sur le lieu de travail ?