

Les stéréotypes liés au genre influencent-ils financières ?

Par **Estefania Santacreu-Vasut**
et **François Longin**

Les professeurs de l'ESSEC Estefania Santacreu-Vasut et François Longin ont étudié l'influence des stéréotypes liés au genre sur les décisions financières des investisseurs en se basant sur un outil de simulation révolutionnaire.

ÉCLAIRCIR LA QUESTION DU GENRE EN FINANCE

Il suffit d'observer les classes des écoles de commerce et on y verra autant, voire plus, d'étudiantes femmes que d'hommes. Mais force est de constater que peu d'étudiantes choisissent de se spécialiser en finance pendant et après leurs études, même si leurs performances en classe sont généralement meilleures. Les programmes de finance ont tendance à être indifférents au genre et cela est probablement le cas du secteur financier dans sa totalité. Cette observation a poussé les professeurs Estefania Santacreu-Vasut et François Longin à analyser les réactions d'étudiants à des nouvelles liées au genre. Pour ce faire, ils ont décidé de suivre une approche expérimentale en utilisant un outil de simulation, baptisé SimTrade, dont l'avantage essentiel est de tenir compte de facteurs sociaux dans les expériences sur la finance.

Combinant l'expérience de François Longin dans l'enseigne-

ment de la finance ainsi que sa connaissance des marchés financiers simulés sur SimTrade, et les intérêts du professeur Santacreu-Vasut pour la recherche liée à l'économie et le genre, ils décidèrent d'unir leurs forces pour étudier les questions de genre depuis la salle de classe jusqu'aux salles de marché, dans le cadre d'un projet sur le genre et la finance.

DÉTRUIRE LES BARRIÈRES DE LA FINANCE

Depuis le marché du travail jusqu'à l'arène politique, cela fait longtemps que les femmes font face à des barrières pour accéder à la finance. Les économistes expliquent que l'une des raisons pour lesquelles les femmes font face à ces barrières dans l'accès aux marchés financiers est qu'elles sont surreprésentées parmi les pauvres : la pauvreté implique que les femmes ont peu de garanties à présenter, ce qui les empêche d'accéder aux prêts dans le secteur financier, et elles sont donc considérées comme non viables pour une banque. Par ailleurs, les femmes sont souvent moins instruites que les hommes en termes financiers, ce qui limite également leur participation à l'économie et leur capacité à prendre des décisions financières.

Une autre explication est que ces barrières ne sont pas le résultat d'inégalités économiques mais sont plutôt enracinées dans des habitudes culturelles, linguistiques et historiques, notamment les droits de succession patrilinéaires, ou encore la spécialisation agricole, par exemple. Ces dernières ont façonné la spécialisation économique ainsi que l'émergence de rôles spécifiques pour chaque genre. Enfin, des approches expérimentales étudient comment les iné-

vos décisions

galités entre les genres s'expliquent non en tant que source de barrières mais en tant que source de différences de comportement, parmi lesquelles, par exemple, le fait que les femmes affichent une aversion au risque plus élevée et un goût pour la compétition plus limité.

LES ÉTUDIANTES EN FINANCE : D'EXCELLENTS RÉSULTATS MAIS DE L'AUTOCEENSURE

Les recherches ont commencé par l'observation d'une population¹ d'étudiants caractérisée par un bon équilibre entre étudiantes (53 %) et étudiants (47 %), dont la perfor-

mance a été suivie tout au long de l'année scolaire. Les résultats montrent que les hommes et les femmes affichaient des taux de réussite similaires : 92,99 % pour les étudiantes contre 90,48 % pour les étudiants. Cela dit, en moyenne, les étudiantes affichaient de meilleures performances que les étudiants, la note moyenne s'élevant à 14,37/20 pour les femmes contre 13,28/20 pour les hommes – une différence statistiquement notable. Les étudiantes femmes ont par ailleurs considérablement mieux performé que les étudiants hommes sur la tranche de notes les plus élevées (les étudiants avec une note maximale de



Avis d'expert

Knowledge

20/20) : 32 étudiantes contre seulement 14 étudiants. C'est une occasion manquée pour ces étudiantes qui se démarquaient, car bien qu'elles aient manifestement mieux réussi que leurs camarades hommes en classe, on constate que moins d'étudiantes ont décidé de poursuivre des études en finance – 21 contre 43 étudiants hommes. Par la suite, pour ce même cursus académique, la même différence est observée en termes de carrière : 41 anciennes étudiantes femmes et 76 anciens étudiants hommes travaillent dans le secteur financier après diplomation (promotions diplômées 2013-2016).

Pour résumer, les étudiantes ont de meilleures performances que les étudiants en classe, mais sont moins nombreuses à poursuivre des études et une carrière en finance. Comment l'expliquer ? La réponse réside partiellement dans le resserrement spectaculaire des inégalités entre les genres depuis le début du XX^e siècle, en particulier sur le marché du travail. Alors que les écarts hommes-femmes en termes de participation au marché du travail ont diminué, ce phénomène s'est fait de manière hétérogène d'une fonction à l'autre. C'est-à-dire que les écarts de genre varient entre différents métiers. L'une des dernières études concernant ces écarts défend qu'une part de ces différences est directement imputable à l'organisation du travail (Goldin, 2014). Les métiers à responsabilité en entreprise ou dans les secteurs financier et juridique, où la flexibilité du temps de travail est moindre, sont à la traîne en termes d'égalité entre les genres.

Le manque de flexibilité des horaires est également nuisible aux femmes, à cause de la répartition du temps dans les ménages, en lien avec les rôles spécifiques à chaque genre (Hicks et al. 2015). En effet, des recherches existantes sur l'économie de l'utilisation du temps et l'économie des ménages montrent que les femmes s'occupent sensiblement plus des tâches ménagères, qu'elles soient actives ou non sur le marché du travail. Ceci expliquerait pourquoi les femmes se dirigent sciemment vers des métiers avec une forte flexibilité horaire, et censurent les moins flexibles, dont la finance constitue un exemple frappant.

Enfin, un autre facteur expliquant que les femmes ne choisissent pas de faire carrière en finance peut être directement lié aux attentes culturelles relatives aux rôles spécifiques à chaque genre qui auraient tendance à orienter les étudiantes femmes vers certains types de carrières. Ces attentes

culturelles s'imprègnent dans la société par le biais de médias et de divertissements tels que le film *Le Loup de Wall Street*.

SIMULER LA RÉALITÉ

Outre les études statistiques sur la performance et l'orientation des étudiants, les professeurs Longin et Santacreu-Vasut ont mené une expérience à l'aide d'un simulateur pour étudier l'influence des stéréotypes de genre sur les décisions financières. Est-ce que les marchés financiers tiennent compte du genre ? Comment les investisseurs réagissent-ils à des nouvelles liées aux genres ? Et les investisseurs souffrent-ils des stéréotypes de genre qui pourraient influencer la performance de leurs investissements ? L'outil, SimTrade, a été développé par François Longin en tant que plateforme pédagogique originale qui accompagne les étudiants pendant une journée classique de 12 heures dans les salles de marché, condensées en 10 minutes. Le jeu se déroule sur les marchés internationaux, et fournit des simulations pendant lesquelles les joueurs peuvent acheter et vendre des actions, un modèle mathématique basé sur les méthodes de simulation Monte Carlo pour simuler les stratégies réalistes d'autres traders, ainsi que les entreprises dont les actions sont échangées. En simulant aussi bien les entreprises que les marchés, les « SimTraders » peuvent avoir un impact sur le marché en termes de prix et de volume des transactions.

De manière à étudier la question du genre en finance, la simulation SunCar a été développée, dans laquelle le futur d'un fabricant de voitures à énergie solaire s'apprête à basculer suite à la nomination d'un nouveau PDG. La surprise ? Une sélection aléatoire de PDG hommes ou femmes. La simulation permet donc la contextualisation de l'expérience de trading dans un environnement social qui tient compte des genres. Ainsi, les participants ont été invités à « tester leurs stéréotypes de genre dans la salle de marché ».

Les résultats de l'expérience ont fourni des statistiques relatives aux activités de trading des « SimTraders » selon leur genre (homme ou femme) suite à la nomination du nouveau PDG (femme : Anna Farrell ; homme : Henri Villa ; voir le tableau joint).

Lorsque Anna Farrell – une femme – était désignée PDG dans la simulation, les traders femmes réagissaient plus favorablement à cette annonce. Au contraire, les traders

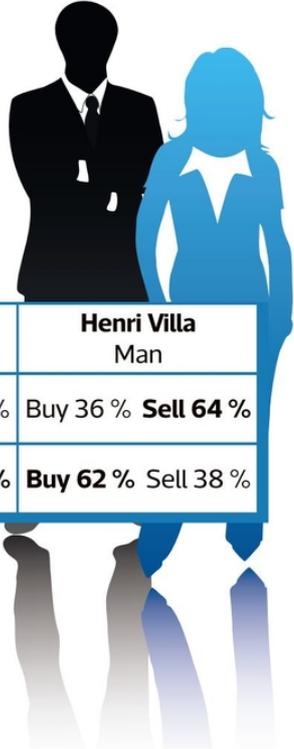


hommes avaient une réaction plus négative. Lorsqu'un PDG homme était nommé, les résultats allaient dans le sens contraire.

À ce stade, les résultats suggèrent une tendance très intéressante en termes de comportements sur les marchés selon l'identité du PDG et du trader. Il semble particulièrement important que le PDG désigné et le trader soient de même sexe, phénomène appelé l'homophilie – c'est-à-dire que les interconnexions ont tendance à être plus fréquentes parmi des individus similaires, plutôt qu'entre des individus qui présentent beaucoup de différences. Ce concept peut être appliqué à différentes dimensions telles que le genre, l'âge, la religion ou l'idéologie. Il est intéressant de remarquer que l'homophilie reflète des biais motivés par les préférences ou l'information, par exemple des préférences d'aversion au risque. La formation de réseaux joue aussi un rôle important dans l'explication de la persistance de l'homophilie sur le long terme. Dans le contexte expérimental de cet article, l'homophilie des investisseurs (la tendance des étudiants à préférer la désignation de PDG du même sexe qu'eux et à acheter des actions quand c'est le cas) peut refléter certains de ces biais, ainsi que le fait que le participant peut s'identifier davantage lorsque le PDG nommé est du même sexe. Dans une large mesure, l'homophilie irrigue les interactions sociales et peut aussi opérer hors de la simulation – dans les sociétés financières où les recruteurs sont susceptibles de favoriser le recrutement de candidats du même sexe –, renforçant ainsi les barrières existantes.

POURQUOI LA FINANCE A BESOIN DE FEMMES

Il y a trois raisons essentielles pour lesquelles il est important d'augmenter la part de femmes dans le secteur financier. Premièrement, en termes d'efficacité, si les femmes n'ont pas accès à ce marché du travail à cause de barrières, cela signifie que l'industrie perd un vivier de talents ou, autrement, que le capital humain n'est pas correctement réparti. À cet égard, toutes les parties prenantes gagneraient à assurer l'égalité des chances d'accès à l'industrie de la finance et à limiter les barrières. La deuxième raison concerne la distribution. L'inégalité en soi peut s'avérer néfaste. Une raison potentielle à cela est que des hypothèses affirment que les caractéristiques de la prise de décision chez les femmes diffèrent de celles des hommes, un sujet largement débattu concernant la participation des femmes aux conseils d'admini-



	Anna Farrell Woman	Henri Villa Man
Female Sim Traders	Buy 55 % Sell 45 %	Buy 36 % Sell 64 %
Male Sim Traders	Buy 38 % Sell 62 %	Buy 62 % Sell 38 %

stration. Si c'est le cas, la diversité pourrait en effet apporter des attitudes et perspectives différentes bénéfiques aux marchés financiers. Enfin, la troisième raison, et non des moindres, est éthique. Limiter les barrières au développement de compétences, comme l'explique Amartya Sen, a une valeur en soi et offre une nouvelle perspective sur la définition du développement économique.

D'un point de vue strictement quantitatif, des estimations récentes indiquent que des gains considérables sont réalisés suite au renforcement de l'égalité homme/femme. Par exemple, une étude récente (2015) du McKinsey Global Institute considère que 12 milliards de dollars ont été ajoutés à la croissance globale grâce à l'égalité de genre. Alors que de telles études se focalisent surtout sur les gains économiques, ces bénéfices peuvent aussi être d'ordre symbolique et qualitatif étant donné que de telles avancées peuvent favoriser la confiance en l'égalité des chances, indépendamment du genre, ou d'autres caractéristiques sociodémographiques.

L'économiste Duflo, entre autres, a effectué en 2012 des recherches suggérant que des personnalités modèles encouragent fortement l'émulation. Heureusement, des modèles existent déjà dans le monde de la finance et peuvent être suivis par les jeunes générations. On peut notamment citer des personnalités telles que Janet Yellen, à la tête de la Banque fédérale, ou Angela Merkel et Hillary Clinton, en politique. Par ailleurs, Christine Lagarde, à la tête du FMI, est l'une de ces dirigeantes qui fait progresser l'égalité des sexes. 

1. Première année de cursus à l'ESSEC Business School, cours de Gestion financière obligatoire, avec une note minimale de 8/20 pour valider les cours, et une note maximale de 20/20.