

### **Sexe et genre : pour un dialogue interdisciplinaire au carrefour des sciences de la vie et des sciences humaines et sociales**

Organisé par l'Institut Émilie du Châtelet et la chaire « Genre Mixité égalité femmes-hommes de l'école à l'entreprise » du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

**Vendredi 29 novembre 2024**

**14h00 à 16h30** : Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), Amphithéâtre Fabry-Pérot, 292 rue Saint Martin, 75003 Paris, Accès 16, niveau 0

---

**Anne-Françoise BENDER**, maîtresse de conférences en Gestion des Ressources Humaines au CNAM, membre de l'axe *Genre, Droit et Discriminations* du Lise (laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique, UMR 3320 CNRS/CNAM).

### **Les femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Enjeux et effets.**

Le 27 janvier 2021 marque le dixième anniversaire de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration, dite loi Copé-Zimmermann. Cette loi a, pour la première fois en France, instauré des quotas liés au sexe des personnes dans le monde économique. Elle avait été suivie de la loi dite Sauvadet adoptée en 2012, qui a introduit des quotas similaires dans les primo-nominations aux postes de la haute fonction publique.

Ces lois s'inscrivent dans une dynamique européenne et internationale d'actions pour une égalité positive pour les carrières des femmes, pour leur permettre l'accès à l'encadrement et aux postes de pouvoir. Nous reviendrons sur l'initiative première de la Norvège en 2004 et sur les débats européens. Nous rappellerons également le contexte mondial de pressions des actionnaires pour que les entreprises respectent les lois et ne se privent pas des compétences des femmes. C'est un enjeu de bonne gouvernance et les principales places financières anglo-saxonnes en particulier prescrivent des obligations aux entreprises.

C'est aussi le résultat des actions des femmes elles-mêmes, engagées dans des réseaux professionnels, qui demandent l'accès aux postes décisionnaires. Les viviers étaient là, depuis plusieurs années ; nos travaux en particulier montrent qu'il y a égalité de qualification et de formation entre administrateurs et administratrices du SBF 120, sauf dans quelques domaines technologiques encore très masculins. Nous discuterons des effets observables mais aussi des limites de ces lois ainsi que des enjeux futurs.

#### **Publications :**

- Bender A-F et Ginalski S., (2024) « Women networks » dans Klarsfeld A., Nkomo S., Taksa L., Bender A-F et Cachat-Rosset G (Ed), *Encyclopedia of Diversity and Management*, Elgar, Cheltenham.
- Bender A-F., (2024) « Responsabilité sociale de l'entreprise, santé et bien-être des salariés, actions contre les discriminations », in Dejoux C., Pennaforte A., Condomines B., Greselle-Zaibet O., Bender A-F et Storhayé P., *Fonctions RH. Des stratégies, métiers, outils en transformation*. Editions Pearson, 6<sup>e</sup> édition à paraître.
- Bender A-F. et Moukaddem A., (2023) « Gouvernances des universités et mixité de carrière : Vers une stratégie plus efficace au Liban? », dans Chalus-Sauvannet M-C. (Ed), *Femmes et Gouvernance*, Editions EMS, p. 157-180.
- Bender A-F. et Ricciardi F., (2022) « De l'égalité à la diversité en entreprise : échelles de circulation de notions sous tension », In Lechevalier A., Mercat-Bruno M. et Ricciardi F. (Ed), *Les catégories dans leur genre*, TESEO PRESS, <https://www.teseopress.com/lescategoriedansleurgenre>.

Responsables : Evelyne PEYRE, Joëlle WIELS, Armel NAYT, Frédérique PIGEYRE