

## Femmes et Gouvernance

# Quel est l'impact de la présence des femmes dans la gouvernance des organisations sur les décisions ?

Dirigé par :

**Marie-Christine CHALUS-SAUVANET**, Professeure des universités, Sciences de gestion, IAE de Lyon, Université Jean Moulin Lyon 3, Magellan.

Les orientations récentes impulsées par les organes législatifs et les codes de gouvernance ont cherché à résorber le déséquilibre de représentation hommes-femmes dans les conseils d'administration et les équipes de direction, et ceci dans la plupart des pays (Terjesen et al., 2015 ; Huang et al., 2020). Malgré cette évolution, les femmes restent, toutefois, largement minoritaires dans les principaux organes de gouvernance des entreprises et des organisations publiques et de nombreux obstacles restent à franchir avant qu'une véritable égalité des sexes soit atteinte (St-Onge et Magnan, 2013 ; Perryman et al., 2016 ; Brédart, 2020). Les chiffres soulignent un défi désormais familier : si le taux de féminisation des conseils d'administration s'est amélioré nettement, les femmes restent largement sous-représentées aux postes de direction exécutive. Les progrès pour changer cette tendance sont primordiaux, mais ils continuent d'être lents (Klettner et al., 2016 ; Boussard et Del Peso, 2020).

La question de la diversité des genres au sein des organes de gouvernance a retenu l'attention de nombreux chercheurs en Sciences de Gestion, comme le démontre la multiplication du nombre de travaux académiques sur le sujet depuis les années 1990 (Moreno- Gómez et al., 2018 ; Hoobler et al., 2018 ; Kirsch, 2018 ; Fernando et al., 2020). C'est, fondamentalement, l'impact de cette diversité sur la performance de l'entreprise et de l'administration qu'il convient d'interroger. La relation entre diversité de genre et performance reste complexe à démontrer, et les recherches actuelles invitent à une analyse indirecte du lien entre mixité et performance, via l'influence de la présence de femmes dans les équipes de direction sur les capacités managériales globales de l'équipe, sa diversité cognitive, le degré de prise de risque dans les décisions stratégiques et opérationnelles, le respect des principes éthiques ou l'application des principes de responsabilité sociétale (Isidro et Sobral, 2015 ; Gomez-Mejia et al., 2019 ; Fernando et al., 2020 ; Liu et al., 2020).

Il est également intéressant de se questionner sur la façon dont les femmes dirigeantes tirent parti de l'écosystème financier et des réseaux qui les entourent, et notamment la capacité des femmes à convaincre les apporteurs de capitaux, autour de la problématique de l'homophilie de genre influençant la capacité des organisations publiques et privées dirigées par des femmes à obtenir des financements reste à approfondir (Snellman et Solal, 2020). Le fait d'être une femme dirigeante reste associé à une qualité perçue inférieure et à la mise en œuvre par le bailleur de fonds de dispositifs d'évaluation différents (Balachandra et al., 2017 ; Bigelow et al., 2014 ; Kanze et al., 2018 ; Malmström et al., 2017).

A travers cet appel à article « Femmes et Gouvernance », nous entendons contribuer aux différents débats sur la place du genre dans la gouvernance des organisations publiques et privées en démontrant que les femmes y exercent une influence plus importante que celle qui est généralement admise (Dezso et Ross, 2012 ; Huang et Kisgen, 2013 ; Palvia et al., 2015). Nous attendons aussi une meilleure compréhension du rôle des femmes dans le processus de prise de décision, mais aussi la mise en évidence de leviers, autres que juridiques, qui pourraient être actionnés pour réduire les inégalités entre sexes et la précarité des femmes sur des postes de direction (Ryan et al., 2007), pour favoriser l'intégration de la mixité à tous les niveaux de l'organisation (Paustian-Underdahl et al., 2014).

De façon plus large, c'est également le lien entre la mixité dans les organes de gouvernances de toutes les organisations (publique et privée) et les nombreux changements sociétaux que nous connaissons aujourd'hui, qu'il est aussi intéressant d'approfondir. En quoi la féminisation des équipes de directions et des conseils aide à la compréhension de changements de société majeurs, tels que la réduction des inégalités, la responsabilité sociétale des organisations, les questions d'éthique professionnelle, et globalement l'évolution de la place des femmes dans la société ?

Les articles proposés pourront porter sur les thèmes suivants :

- L'impact de la mixité et la place des femmes dans la gouvernance des secteurs publics et privés
- L'impact de la mixité et la place des femmes dans l'art, le sport, les syndicats, les associations
- L'impact de la culture et des stéréotypes dans le monde sur la représentation des femmes dans les instances de gouvernance
- Organisations non gouvernementales : femmes, paix et sécurité
- Les caractéristiques et résultats des nouveaux modèles de gouvernances mixte : performances économique et sociale. Nouveaux modèles de gouvernance, lutte contre les stéréotypes et bonnes pratiques
- Les caractéristiques des femmes dans les participations à la gouvernance : leadership et type de management, processus de décision, prise de risque, résilience et inclusion
- La prise de décision mixte : alignement de la prise de décision, alignement des parties prenantes et de la décision, biais dans la décision, prise de décision et son partage, mesure de la qualité de la prise de décision
- Les femmes dans la gouvernance des grandes entreprises internationales, les entreprises familiales, les PME-PMI, les start-ups ou les PME innovantes/technologiques
- L'impact de la mixité et la place des femmes dans les comités exécutifs et les comités de direction
- Les caractéristiques, rôles et évolution des femmes entrepreneurs, repreneurs et des femmes investisseurs.

Au-delà de ces thématiques, tous les articles témoignant de recherches contemporaines sur les femmes et la gouvernance sont également les bienvenues. Une attention particulière sera portée sur les recherches concernant la place des femmes dans les cercles de décision des organisations publiques et/ou gouvernementales.

## Processus de soumission

Tous les articles doivent être soumis en français ou en anglais à l'adresse suivante : [soumission-femmesetgouvernance@univ-lyon3.fr](mailto:soumission-femmesetgouvernance@univ-lyon3.fr) **au plus tard le 5 Décembre 2021.**

Deux versions (PDF ou Word) doivent être soumises : une version complète de l'article incluant le titre, le nom des auteurs, leur affiliation, leur adresse électronique, un résumé (150 mots max.), les mots clés, la classification JEL et l'adresse de l'auteur correspondant, ainsi qu'une version anonymisée au format :

"paper\_FirstAuthorSurname\_PaperTitle.pdf" et "paper\_Anonymous\_PaperTitle.pdf".

Les soumissions respecteront les normes de la revue :

<http://revue-communication-management-eska.com/contribuer/normes-de-redaction>

## Comité scientifique

Véronique Bessière, Professeure des Universités, IAE de Montpellier

Kirsten Burkhardt, Maître de Conférences – HDR, IAE de Dijon

Didier Chabaud, Professeur des Universités, IAE Paris, Paris 1 Panthéon Sorbonne

Marie-Christine Chalus-Sauvannet, IAE Lyon, Université Jean Moulin Lyon 3

Laurence Cohen, IAE Lyon, Université Jean Moulin Lyon 3

Bérangère Deschamps, Professeure des Universités, Université Grenoble Alpes, IUT Grenoble 2

Emmanuelle Dubocage, Professeure des Universités, Université Paris Est Créteil

Karima Gazouani, Enseignante-chercheuse, Université Mohamed V Rabat

Cécile Godé, Professeur des Universités, Université Aix-Marseille

Michel Kalika, Professeur émérite, iaelyon School of Management, Université Lyon3

Jean-Fabrice Lebraty, Professeur des Universités, iaelyon School of Management, Université Lyon3

Charlotte Le Chapelain, Maître de conférences – HDR, Université Lyon3

Florence Noguera, Professeure des Universités, Université Paul Valéry Montpellier 3

Ewan Oiry, Full Professor, Université du Québec à Montréal (UQAM)

Madina Rival, Professeure des Universités, Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam)

Aurélien Sannajust, Maître de Conférences – HDR, Université d'Aix-Marseille

Martine Séville, Professeure des Universités, Université Lumières Lyon2

Christine Teyssier, Maître de Conférences, IAE de Saint-Etienne, Université de Saint-Etienne

Peter Wirtz, Professeur des Universités, iaelyon School of Management, Université Lyon3