

Performance organisationnelle et diversité de genre : quels horizons pour l'entreprise en
Afrique ?

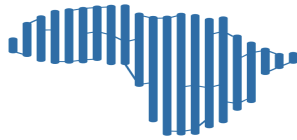
Appel à contribution de la revue « Cahiers Africains du Management et du Genre » pour le
numéro 1/ V II, 2025 coordonné par Hanane EL MAJIDI, Majdouline HILALI et Sanaa REZKI.

Dans un monde en constante mutation, la pérennité des entreprises repose sur une combinaison complexe de performances organisationnelles, économiques et sociales. Ces enjeux, intrinsèquement interconnectés, doivent être appréhendés dans un contexte qualifié de VUCA (volatil, incertain, complexe et ambigu). Ce cadre impose aux organisations de relever des défis systémiques qui transcendent les simples objectifs financiers pour intégrer des dimensions éthiques, sociales et culturelles.

Parmi ces problématiques, les inégalités salariales, la finance éthique, la féminisation de certains métiers historiquement masculins et le leadership féminin occupent une place centrale dans les préoccupations organisationnelles modernes. La reconnaissance croissante du "business case" de la diversité, conjuguée à l'importance de l'éthique, de l'innovation et du changement, incite de plus en plus d'entreprises à intégrer la perspective genre dans leurs stratégies. Cette approche pluridisciplinaire permet non seulement de mieux comprendre l'environnement interne et externe des organisations, mais également d'innover dans leurs pratiques managériales.

Ces dernières années, les recherches sur le management, envisagé sous le prisme du genre et de l'innovation, se sont multipliées, constituant une base scientifique précieuse. Cette littérature met en lumière les apports d'une gestion inclusive et équitable, capable de promouvoir des modèles économiques durables et basés sur l'équité. Dans ce cadre, le management inclusif se révèle être un levier stratégique incontournable pour assurer la performance durable des entreprises, notamment dans le contexte africain (Boubakry et Peretti, 2023).

Les travaux académiques, tels que ceux de Peretti (2006) ou Scotto et al. (2008), démontrent que la diversité de genre, loin d'être un sujet polémique, constitue un outil avéré de performance organisationnelle. Par ailleurs, des études comme celles d'Arlette Beltran (2019) ou de Giada



Pierli et al. (2022) établissent une corrélation positive entre la présence féminine au sein des conseils d'administration et la performance des entreprises. En effet, la participation des femmes dans les instances dirigeantes renforce non seulement les résultats financiers, mais également les valeurs éthiques et les bonnes pratiques organisationnelles.

Face à ces constats, le deuxième volume de ce premier numéro de la revue Cahiers africains du management et du genre se donne pour ambition d'explorer les interactions entre le leadership féminin, la performance organisationnelle et la pérennité des entreprises africaines. Il s'agira de mettre en lumière les défis et les opportunités qui se présentent dans la quête d'un avenir plus durable et plus équitable. Chercheurs universitaires, décideurs publics et acteurs du monde de l'entreprise seront invités à réfléchir autour des axes suivants :

1. Démasculiniser les métiers de la finance

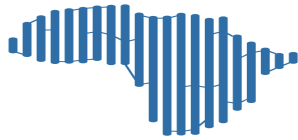
Quelles politiques éducatives et initiatives entrepreneuriales pour encourager les femmes à investir les métiers de la finance ? Les quotas suffisent-ils à garantir une parité effective dans les institutions financières africaines ? Comment concilier vie professionnelle et personnelle pour répondre aux défis sociaux et familiaux des femmes africaines ?

2. Promouvoir les carrières féminines dans le secteur bancaire

Quelle est la contribution potentielle des femmes occupant des postes stratégiques au développement du secteur bancaire africain ? Quels obstacles spécifiques freinent les carrières féminines dans ce secteur et comment y remédier ?

3. Déconstruire les stéréotypes de genre en finance

Quels dispositifs éducatifs, institutionnels ou organisationnels seraient les plus efficaces pour briser les stéréotypes profondément enracinés dans les cultures africaines ? Comment favoriser l'égalité des chances dans des contextes socio-culturels complexes ?



4. Déployer des dispositifs digitaux pour l'innovation managériale

Quels outils numériques pourraient réduire les inégalités de genre et renforcer la participation féminine dans les métiers de la finance ? Ces dispositifs sont-ils adaptés pour surmonter les résistances culturelles et sociales ?

5. Redéfinir la perception des femmes leaders en entreprise

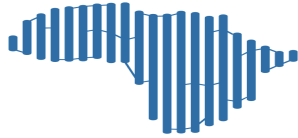
Quels facteurs influencent la perception des femmes leaders dans les entreprises africaines ? La démasculinisation des instances dirigeantes constitue-t-elle un atout ou un frein pour la performance organisationnelle ?

6. Genre et conduite du changement en période de crise

Quels rôles les femmes leaders jouent-elles dans la gestion des crises et des transformations organisationnelles ?

Ce volume constitue une opportunité pour repenser les pratiques managériales et les intégrer dans une dynamique inclusive et durable, essentielle à l'épanouissement des entreprises africaines. Ainsi, l'objectif de cet appel est de recueillir des articles des diverses disciplines des sciences de gestion et des sciences humaines et sociales. Les propositions d'articles de deux pages sont attendues pour le **28 février 2025**, en format word, interligne simple, caractère 12, envoyées par mail à hanane.elmajidi@uic.ac.ma, majdouline.hilali@uic.ac.ma et sanaa.rezki@uic.ac.ma. Les propositions doivent contenir le nom, le prénom et l'affiliation des autrices et auteurs.

Une première sélection des résumés sera réalisée par les coordinatrices, et vous recevrez une notification d'acceptation le **31 mars 2025**. La version finale devra être soumise d'ici le 31 juin 2025. Une évaluation en double aveugle sera effectuée par deux membres du comité scientifique, après quoi vous recevrez, le **31 septembre**, un email confirmant l'acceptation de la publication, sous réserve de modifications majeures ou mineures. Enfin, la version révisée est attendue pour le **20 octobre 2025**, et le numéro sera publié à l'**automne 2025**.



Consignes aux autrices et auteurs

Les intentions de publication, en français, en anglais, en espagnol ou en arabe, doivent être inédites. Aussi, le texte doit être de 15 à 20 pages (soit entre 45 000 et 60 000 caractères, incluant les espaces). Une bibliographie détaillée et des annexes doivent être incluses à la fin du document.

1. La page de garde

La page de garde doit contenir :

- Le titre de l'article doit être spécifique et concis, en majuscule, centré, gras et en police Times New Roman (18) ;
- Les auteurs, leurs affiliations et leurs adresses mails ;
- Le résumé en français et l'abstract en anglais : ne dépassant pas 250 mots, le résumé doit contenir les éléments suivants : l'objectif de la recherche, ses intérêts et son originalité, la méthodologie, les résultats et limites de la recherche. Le résumé et l'abstract doivent être écrits avec la police Times New Roman de taille 11, justifié et interligne simple.
- Les mots clés/ keywords : veuillez inclure 5 à 6 mots clés.

2. Le manuscrit

- Taille et style

Fichier Word, police Times New Roman, taille 12, interligne 1,5. Marges de 2,5 cm sur chaque côté. Pagination en bas à droite.

- Titres

Ils sont présentés et hiérarchisés de façon à ce que la lecture et la division du texte soient faciles.

Il est recommandé de ne pas dépasser trois niveaux de hiérarchisation.

Titre 1 : en Times New Roman, 14 et en petites majuscules ;

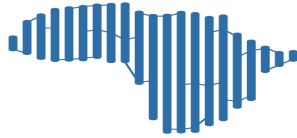
Sous-titre 1 : deux chiffres (1.1.par exemple), en Times New Roman, 12, gras ;

- Bibliographie, citation et notes de bas de page

Une liste de référence doit être incluse en se conformant au modèle suivant

- Seules les références citées dans le texte sont à inclure ;
- La revue *Cahiers Africains du Management et du Genre* utilise la méthode APA.

Les citations



S'agissant des citations exactes et courtes, elles doivent être insérées dans le corps du texte en mettant les guillemets en plus des références sous le format suivants : l'auteur explique que « prejudice toward female leaders follows from the incongruity that many people perceive between the characteristics of women and the requirements of leader roles » (Eagly & Karau, 2002, p.574), (Auteur, Année, p.).

Si la citation est supérieure à 250 signes (espace compris), elle doit être insérée à la ligne avec un retrait. Exemple : Pour Thomas Piketty :

- « L'égalité réelle » nécessite un travail de déconstruction des préjugés et des stéréotypes de genre qui va au-delà de l'égalité formelle prisonnière parfois d'indicateurs statistiques omettant ainsi des indicateurs qualitatifs renvoyant à la compréhension des mentalités qui sous-tendent la discrimination, l'inégalité salariale, le plafond de verre etc. C'est dans ce sens qu'il explique « Aussi centrale soit-elle, la question de la justice éducative ne règle pas tout. » (Piketty, 2021, p .265).

Les notes de bas de page

Elles sont numérotées et ne doivent pas excéder le nombre de pages de l'article. (Times New Roman, 10, interligne simple, justifié).

- Tableaux

Centrés, numérotés et placés dans le corps du texte avec un titre (Times New Roman, 11, interligne simple, souligné, centré) au-dessus et la source (Times New Roman, 10, interligne simple, souligné, centré), au-dessous.