

Existe-t-il un leadership féminin en République Démocratique du Congo (RDC)?

Etude de quelques personnages.

Pitshou Moleka, PhD.

Affiliation: Managing Research African Network

Contact: sodecordc1@gmail.com

Julienne Mujinga : experte en leadership féminin et développement communautaire.

Contact : elyonmujinga2@gmail.com

Résumé

La question du leadership féminin est de plus en plus débattue comme paradigme dans plusieurs travaux (Sahraoui Bentaleb, 2020 ; Fortier, 2008 ; Leszczyńska, Lesca, & Thénot, 2020). Qu'en est-il de la situation de la RDC qui est un pays à caractère patriarcale ou phallocratique ?

A travers cet article, nous allons analyser la vie de quelques femmes qui par leurs actions attestent ou non l'existence du leadership féminin dans ce pays. Il s'agit d'un échantillon de trois figures féminines congolaises ( Kimpa Vita, Tumba Shaumba et Olangi Wosho), qui ont toutes évolué dans le domaine religieux, à part Kimpa Vita qui était engagée en politique. Cet article commence par définir le concept leadership et donner quelques caractéristiques du leadership féminin, après nous examinons la vie de quelques femmes qui ont eu à impacter la société congolaise, ensuite nous essayons d'en dégager les implications, enfin nous concluons en annonçant les prochaines pistes de recherche.

Mots clés : leadership féminin, République démocratique du Congo, paradigme du leadership, approche genre, management, participation politique des femmes, Kimpa Vita, Tumba Shaumba, Olangi Wosho.

A. Quelques approches dans le domaine du leadership

De manière générale, il y a quatre tendances pour comprendre le leadership (Bolden et Kirk, 2009) :

-Les théories essentialistes adoptent une perspective objectiviste sur le leadership selon laquelle il est présenté de manière plutôt non problématique comme quelque chose que font les leaders envers les suiveurs. Les modèles de traits et de comportements dominants jusque dans les années 1970 (Blake et Mouton, 1964), les perspectives situationnelles, de contingence ainsi que le leadership transformationnel théorisé par Bernard Bass sont à situer dans ce cadre. Dans chaque

cas, le leader est représenté comme ayant les qualités adéquates pour mieux agir. Et au niveau des organisations, on identifie ce qui constitue l'efficacité d'un leader afin d'éclairer la sélection, l'évaluation et le développement des leaders. L'ouvrage « LEAD » de Lituchy, Galperin et Punnett (2017) qui montrent des voies d'adaptabilité pour un leadership efficace dans une Afrique en pleine émergence est à situer dans le même contexte.

- Les théories relationnelles adoptent une position quelque peu différente, affirmant que le leadership ne réside pas dans les dirigeants eux-mêmes, mais dans leur relation avec les autres. Le leadership constitue un processus d'influence sociale où une coordination émergente ou un ordre social en évolution et un changement, c'est-à-dire de nouvelles valeurs, attitudes, approches, comportements, idéologies sont construits et produits. Ici le leadership n'est plus individuel mais constitue une qualité du groupe, les différentes fonctions que doivent réaliser le groupe. Henri Mintzberg, l'un de grands penseurs en matière de leadership et management parle de communityship (2008), un leadership du groupe exercé par plusieurs personnes et suivant les capacités de chacune.

-Les théories critiques voient dans le leadership une manière de maintenir des relations de statut et légitimer la distribution inégale du pouvoir et des ressources, le contrôle et la dépendance.

-La perspective constructionniste comprend le leadership comme le fait de construire des significations partagées et qui permettent aux gens de donner un sens à leur situation difficile. Dans cette perspective, le leadership est fondamentalement considéré comme un processus de création de sens (sensemaking), élaboré par Karl Weick qui doit être diffusé (sensegiving) (Weick, 1995 ; Lesage, 2015). C'est aussi le cas avec la théorie des mondes à partir des travaux de Boltanski et Thévenot qui voient dans le leadership la capacité à diagnostiquer et comprendre le monde actuel, à concevoir et incarner le monde voulu et établir des passerelles pour que les autres y accèdent.

Ces approches montrent que ce n'est pas facile de donner une définition du leadership qui soit consensuelle et qui tienne compte de différents contextes culturels. Mango (2018) citant Kellerman identifie plus de 1500 définitions du concept leadership. A la suite du même auteur, nous pouvons montrer certains éléments clés qui forment le leadership: le caractère ou les valeurs éthiques afin d'avoir une certaine autorité afin d'influencer et servir de modèle comme l'intégrité, l'honnêteté, le courage; la praxis ou l'intelligence pratique comportant les meilleures stratégies pour mobiliser le groupe et atteindre des objectifs, il s'agit de la capacité d'atteindre les résultats ; la capacité de développer l'organisation en y apportant le changement, l'innovation, de nouvelles structures, de nouvelles procédures et politiques, de nouveaux systèmes, en établissant

une nouvelle culture (Mango, 2018). Nous pouvons aussi ajouter l'impact, le fait de laisser des traces, des emprunts et des marques, pouvoir servir de modèle pour les autres par son bon exemple. Drouillard et Kleiner affirment que le leadership n'est pas seulement une question d'influence et d'efficacité, Hitler était bon dans les deux, mais son leadership ne vaut pas la peine d'être imité. Un leadership qui vaut la peine d'être poursuivi doit être fondé sur et dans la moralité ou l'éthique. Pour eux, le leadership est l'influence sur les autres, au moyen de la raison et de l'inclusion, pour atteindre des objectifs organisationnels qui sont dans le meilleur intérêt à long terme de toutes les personnes impliquées, avec le bien-être de la société à l'esprit (1996).

Bref, on peut conclure que le leader est un homme ou une femme qui par la parole, les actes, l'exemple personnel de sa vie, influence de façon marquée les comportements, les pensées, les attitudes, les actions, les sentiments d'un grand nombre de gens.

Concernant le leadership féminin, Eviatiwi Kusumaningtyas (2020) le conçoit comme la capacité de bouger, d'influencer, de motiver, de diriger, de conseiller, de guider, d'ordonner, d'interdire et même de punir en cas de besoin afin d'atteindre les objectifs communs efficacement, et cela sous la conduite d'une femme. Le qualificatif féminin conduit à des traits qui se réfèrent aux attitudes, tandis que le leadership se réfère aux actions, donc le leadership féminin peut être compris et interprété comme des actions menées par des dirigeants sur la base de traits féminins. Les femmes utilisent plus l'intuition, cette capacité de saisir la réalité sans raisonnement, considérée comme la plus haute forme d'intelligence (Pellé-Reimers, 2021). C'est une des composantes de l'intelligence spirituelle qui est un must dans le leadership de nos jours (Moleka, 2021). C'est le cas de Catherine Flurin, dirigeante de Ballot-Flurin, une entreprise cosmétique en France qui a prévenu ses collaborateurs de prendre toutes les précautions car il y aurait l'arrivée de crises sanitaires. Et cela six mois avant l'apparition du Covid-19, elle a ressenti cela par intuition (Pellé-Reimers, 2021) et son entreprise a connu du succès durant la pandémie.

Les leaders femmes ont un style « relation-oriented » (basé sur les relations) alors que les males sont « task-oriented » (style basé sur les tâches à accomplir). Les travaux de Bass, Avolio et Atwater (1996) ont eu à étudier les différences de styles de leadership transformationnel et transactionnel chez les hommes et les femmes, partant du « Multifactor Leadership Questionnaire ». Les résultats montrent que les femmes manifestent plus le style du leadership transformationnel comme le charisme, la considération individualisée plutôt que les hommes.

## B. Quelques figures

Nous nous limiterons seulement à quelques femmes qui ont impacté la vie sociopolitique et

spirituelle ou religieuse de la RDC et qui servent d'échantillon. Selon Eviatiwi Kusumaningtyas (2020), le paradigme féminin est souvent associé à des perspectives religieuses mais cela n'exclut pas les autres éléments.

Selon Tshibwabwa (2013), si l'on prend la période coloniale comme point de départ de l'étude du nationalisme congolais, on introduit un biais méthodologique qui est à situer dans la méconnaissance du genre comme catégorie d'analyse ou comme outil heuristique comme le sont la classe sociale, la race ou la religion. Ainsi on parle plus de figures masculines comme Kimbangu, Kasavubu et Lumumba, oubliant Kimpa Vita. Et nous commençons par elle dans cet article.

1. Kimpa Vita: Appelée Dona Béatrice et surnommée la Jeanne d'Arc d'Afrique pour avoir été brûlée vive avec son enfant sur le dos par les Portugais au XVIIIe siècle, elle a dirigé tout un mouvement de résistance contre l'esclavage des Noirs de son royaume et contre la domination des Portugais qui occupaient le territoire Kongo depuis le XVe siècle. Kimpa Vita a entraîné dans cette mouvance nationaliste hommes et femmes, elle a sacrifié sa vie pour le triomphe de la liberté.

En effet, suite à la coopération entre le Portugal et le royaume Kongo, en 1508, les Portugais envoient au Kongo des artisans, militaires, des religieux, des maîtres selon la demande du roi Kongo de l'époque. Mais cette coopération tournera au désavantage du royaume Kongo. En 1622, éclate une grande bataille entre les troupes du roi du Kongo et les armées portugaises, suite à la remise en cause d'un accord qui autorisait les Portugais à exploiter les mines d'or et d'argent du royaume Kongo. Cette bataille fut remportée par les Portugais qui vont contribuer à la désintégration de ce royaume. Il fallait donc restaurer l'unité du royaume et le Mani Congo qui avait été poussé à abandonner son trône, dans ses prérogatives royales. C'est à ce moment-là que naissent des mouvements de résistance et de renaissance d'inspiration religieuse et politique, dont celui de Dona Béatrice (Tshibwabwa, 2013). Généralement, le messianisme fait référence aux doctrines et mouvements prônant l'attente d'un messie qui a une mission salvifique sur le plan politique, socioéconomique ou religieux. Il vient changer l'ordre ancien pour amener un nouvel ordre sur le plan national ou international. C'est proche des mouvements eschatologiques ou apocalyptiques qui annoncent des catastrophes pour le temps de la fin. L'attente messianique est l'une des réponses aux temps de grandes crises, d'oppression et de frustrations ainsi que l'utopie (Muzalia, 2011).

Née en 1684, Kimpa Vita est une jeune femme, résistante, prophétesse et restauratrice du royaume Kongo. A 20 ans elle se lève en 1704 pour combattre la traite des Noirs dans ce royaume déchiré par la guerre civile et les querelles intestines. Kimpa Vita se disait inspirée par saint Antoine de

Padoue et professait un christianisme d'émancipation et de libération culturelle et politique. Elle a eu le courage de défier les Portugais en proclamant une foi chrétienne nouvelle appelée à restaurer le Kongo avec un Christ contextuel. L'appel à l'unité lancé par Dona Béatrice a été suivi avec enthousiasme par les paysans et toute la population du royaume Kongo et elle deviendra célèbre. Elle a aussi joué un rôle d'une importance majeure dans la dynamique populaire visant à inviter le Mani Kongo (roi) à reprendre les rênes d'un pouvoir laissé aux mains des Portugais. Elle prend la tête d'un groupe de fidèles qui s'était dirigé vers la citadelle royale, en priant et en chantant. Persuadée qu'elle allait ramener le roi au sein de sa ville pour réoccuper son trône, le groupe, conduit par Dona, avait franchi les barrages érigés par la garde du roi et la jeune fille se trouva devant le roi qui l'accueillit avec étonnement. Ils ramenèrent le roi en ville, même si l'unité du royaume n'a pas été restaurée. La jeune fille devenait si dangereuse que le pouvoir colonial s'arrangea pour la qualifier d'hérétique. C'est ainsi qu'en 1706, la prophétesse, son bébé et son compagnon furent jugés et condamnés, ils furent conduits sur un tas de bois et Kimpa Vita fut brûlée vive avec son bébé. Cela lui valut le surnom de Jeanne d'Arc.

Dans son héritage il faudrait mettre les mouvements de Kitawala, le matwaisme, le Kimbanguisme, qui se sont opposés à la colonisation belge vers les années 1920 et l'église des noirs en Afrique du sud qui a combattu l'apartheid (Petelo, 1993 ; Tshibwabwa, 2013).

En tant que symbole de la liberté africaine, son combat et son personnage sont à approfondir dans plusieurs études scientifiques notamment en leadership, en histoire politique et des religions, en missiologie, en sociologie des religions (Petelo, 1993).

2. Ntumba Shaumba : Considérée comme « phénoménale » (Buakana, 2017) suite aux nombreux miracles qui se sont opérés par son ministère comme la résurrection des morts, la délivrance des fous, Ntumba Shaumba est une figure pionnière et singulière d'un mouvement de féminisation de l'autorité. Femme de réveil, militante de la conversion et thaumaturge, elle est à l'origine de nombreuses vocations pastorales, une matriarche en d'autres mots. Née le 8 août 1950 à Banaleka dans la province de Kasai-Occidental, dotée d'un charisme spectaculaire, elle se convertit à l'âge de 23 ans par le ministère d'Aidini Abala. Dès 1974, elle sera consacrée évangéliste. Elle est la première femme apôtre en RDC et en Afrique. Elle va être hébergée pendant un temps chez Aidini Abala. De 1977 à 1979, elle sera Nairobi pour une formation biblique et théologique. De retour, elle fonde l'Eglise de Macampagne (1979) puis consacrée pasteure régionale pour la ville de Kinshasa (1980). En 1982, elle crée son propre ministère chrétien l'AIFA (Association Internationale pour la Foi en Action) qui sera sa marque, son réseau d'influence et d'impact. A

partir de 1983, elle étend l'œuvre de l'AIFA en Afrique et en Europe (France, Belgique et Allemagne). Les protestants évangéliques africains implantés en Europe ne sont pas encore structurés en réseau bien identifiable. Ainsi, Ntumba les catalyse et contribue à la mise en place d'un réseau d'Eglises congolaises. Elle n'est pas directement à l'origine de la CEZAF (Communauté des Eglises Zaïroises de France) mais plusieurs pasteurs ont été marqués par son ministère, et l'Eglise AIFA-Parole Vivante en constitue l'une des trois communautés fondatrices. Maman Olangi, une autre femme leader a été impactée par son ministère. Elle contribua aussi à l'éclosion de la méga église bruxelloise, la Nouvelle Jérusalem (Fath, 2019a ; Fath, 2019b).

3. Elisabeth Olangi Wosho : Je reprends ici quelques éléments biographiques et de l'œuvre que le célèbre sociologue des religions Sebastien Fath (2018) a écrit sur Olangi Wosho, appelée affectueusement « maman Olangi ». Elle est née le 19 novembre 1950 à Katakò Kombe , dans le Sankuru. Formée à la haute couture à Paris (1976), après des études en sciences sociales à Lubumbashi et en Belgique, elle va faire l'expérience de la nouvelle naissance en 1980, et se consacrer dans le service divin en encadrant les couples et les familles, et le ministère de délivrance par le combat spirituel. Les femmes constituent la première cible de son message ascétique qui attire des foules entières. Dans un pays en multicroise et la défaillance de l'Etat, les églises constituent l'issue de secours. Ce qui explique en partie le succès et la multiplication des Eglises de Réveil, issues des protestantismes postcoloniaux. C'est le quatrième réveil de Pentecôte au Congo. Par son dur labeur et son charisme, elle devient une figure importante de ce mouvement de réveil. Elle est identifiée comme une combattante ou une guerrière spirituelle. Avec l'implication de son mari, elle fonde la Communauté Internationale des Femmes Messagères du Christ (CIFMC). En peu de temps, ce ministère est devenu un réseau chrétien transnational fondé sur le combat spirituel, pour la délivrance notamment de la pauvreté et expérimenter le changement social, un ministère pour des solutions. Avec les masses qui affluent de partout, ce ministère s'implante en Afrique et dans le monde. Elle fait de la mission, ce que les autres églises et ministères chrétiens ne font pas. Bien que critiquée à tort ou à raison, et malgré les oppositions, ce ministère ne fait que progresser et impacter au-delà des terres congolaises. La mort de Papa Olangi, son mari, le 1er octobre 2017 à Johannesburg va l'affecter et elle mourra quelques mois après. Son impact se fait ressentir aujourd'hui même dans les églises missionnaires et traditionnelles, où il y a partout des cultes de combat, de longues périodes de jeûne et prière. A ce jour, ce ministère compte plus de 180 sièges dans le monde selon une enquête ethnographique réalisée par Bénédicte Meiers (2013).

### C. Analyse et implications

Le leadership de ces trois femmes est un modèle de leadership charismatique et spirituel. Le fait que la résistance anticoloniale émerge en territoire Kongo par le canal de Kimpa Vita où les gens sont généralement non violents, d'un tempérament doux, et pacifique, nous fait comprendre que certaines femmes ont des traits de masculinité dominants. A Kinshasa on les appelle « mwasi mobali » (littéralement femme-homme, donc une femme avec un caractère d'homme). Kimpa Vita a joué un rôle très important dans la conception des stratégies de résistance et dans la conduite de troupes composées aussi bien d'hommes que de femmes, et a accepté la mort. C'est la preuve que les conceptions qui assimilent la masculinité à la force physique, au courage, au goût du risque, et la féminité à la peur, à la paresse et au manque d'initiative sont susceptibles d'être revisitées et relativisées à la lumière de ces faits empiriques. Il ne fait donc l'ombre d'un doute que le leadership politique féminin a été et est possible, même si le nombre de femmes militantes est encore minoritaire (Tshibwabwa, 2013). Il ya aussi le cas du leadership d'Anuarite Nengapeta qui est à situer dans le même ordre de leadership spirituel, qui consiste à ne pas céder ses valeurs, à avoir des convictions et les défendre jusqu'au sacrifice suprême. Par son martyre, elle sert de modèle de fermeté, de ténacité, et le célèbre penseur congolais Ka Mana la place dans la même liste que le cardinal Malula, le prophète Simon Kimbangu ainsi que Kimpa Vita pour servir "d'identité narrative " pour reprendre une expression des travaux herméneutiques de Paul Ricoeur (1988) et permettre un évangile contextuel et de transformation en Afrique (Ka Mana,2000).

Kets De Vries (2013) donne une typologie des leaders en huit archétypes et nous en citons deux:

- Le leader stratège, qui conçoit le leadership comme un jeu d'échecs, a une vision globale de l'environnement et apporte cette vision pendant des temps de crise.

Kimpa Vita l'a fait pendant la division du royaume Kongo. Ntumba Shaumba et Olangi pendant la multicrise de la deuxième et troisième république pour donner espérance aux gens, et les moyens de changer leurs vies par la foi en Dieu.

- Le leader bâtisseur qui conçoit le leadership comme un bâtiment fonctionnel avec des fondations qui doivent être posées, aussi savoir rester tenace et persévérant comme un entrepreneur malgré les échecs et les combats du parcours. Ce que ces femmes leaders ont eu à faire, malgré toutes les oppositions.

Le fait que Ntumba Shaumba et Olangi Wosho, toutes originaires l'ex province du Kasaï où les femmes sont considérées comme inférieures aux hommes (phallocratie), et qu'elles aient pu braver tous les obstacles socioculturels pour devenir des légendes, est un exemple pour montrer que la

vision, la détermination, sont des atouts majeurs dans le leadership. Là où elles ont réussi, beaucoup d'hommes ont échoué.

A travers les exemples de ces femmes, il est plus qu'urgent de tenir compte de l'approche genre dans l'analyse et la mise en œuvre des modèles en leadership. Le leadership féminin est une réalité en RDC. Il faudrait tout simplement le développer. Il faudrait aussi réécrire l'histoire de la RDC et de l'Afrique en général, pour resituer le rôle combien important que les femmes ont joué et continuent de jouer pour la libération et la transformation holistique de notre société. Une révision méthodologique est à faire en ne considérant pas seulement l'approche « top-down » (une approche par le haut donc des femmes qui sont à la tête de grandes organisations et dans le milieu urbain), mais aussi une approche « bottom-up », en considérant les femmes qui influencent sans bruit dans de structures non visibles comme dans de familles où elles tiennent la destinée des familles, des coopératives, des églises par leur dévouement et engagement, et les femmes des milieux ruraux que la théologienne Kilongo appelle « héroïnes sans couronne »(2015).

Le leadership n'est pas une question de sexe mais de représentations sociales. Minkoue (2018) note que dans société il y a un système de catégorisation comme le sexe, l'âge, la classe sociale. Le genre est perçu comme un régulateur des rôles sociaux et il tire son origine des différences liées au sexe et cela dans la plupart des contextes socioculturels. En d'autres termes, le genre tient plutôt du social (la culture), c'est-à-dire de la construction par les groupes sociaux. Le sexe quant à lui, représente le côté biologique de l'existence humaine. Le livre de Colette Chiland lui est totalement consacré (Minkoue, 2018). C'est ce qui fait qu'un homme adoptera des spécificités masculines et une femme des spécificités féminines dans une perspective de conformisme vis-à-vis de son statut et des valeurs et prérogatives associées dans un contexte environnemental donné. Le contexte environnemental joue en effet un rôle important dans la construction de l'identité des individus. Dans ce contexte, l'accent sera mis sur la gentillesse, la douceur et la sensibilité pour la fille et l'ambition, le courage et l'esprit de conquérant pour le garçon. Des différences qui s'intègrent aux valeurs de la personne et influencent son comportement car les modèles en termes de figures sociales (la mère pour la jeune fille et le père pour le jeune garçon par exemple ou inversement) fonctionnent de cette manière. Il existe des rôles de référence catégorisés par sexe, ces rôles constituent le point de repère comportemental pour les individus en phase d'intégrer un environnement. Ces standards sont semblables à des préjugés ou encore à des stéréotypes qui définissent chaque genre. Et c'est grâce à la transmission de ces stéréotypes que les sociétés maintiennent une forme d'identité qui leur est propre. Dès lors que l'enfant apprend à se définir

comme étant une fille ou un garçon, cette prise de conscience l'aide à s'identifier aux figures de référence en lien avec son sexe (le père ou la mère).

Il y a aussi de différences dans les choix scolaires et professionnels. Stevanovic et Mosconi (2007) énumère quatre modèles explicatifs concernant les différences d'orientation entre les filles et les garçons notamment la carte cognitive de représentation des professions. À travers son modèle théorique, cette carte explique la formation des préférences en matière de professions. En effet, les enfants prennent conscience d'abord que les emplois sont différenciés quant au sexe car les différentes fonctions ont des niveaux inégaux de prestige social. Dès l'âge de treize ou quatorze ans, les adolescents disposent d'une carte cognitive unique pour se représenter les professions. Le genre sous l'aspect de masculinité et féminité et le prestige social en sont des clés, une perspective bipolaire. Ainsi, les filles s'orientent plus vers des métiers qui ont un lien avec les spécificités ou valeurs féminines comme la douceur, la délicatesse. Et les garçons s'orientent plutôt vers des métiers liés aux valeurs masculines comme le courage, l'endurance, l'énergie physique. Ces choix d'orientation sont basés d'une part sur la représentation qu'ils ont de leur soi personnel (la représentation qu'une personne a d'elle-même ou de ce qu'elle est) en tant qu'individu de genre masculin ou féminin. D'autre part, ils se basent sur le niveau d'importance que l'environnement social accorde à la profession.

## Conclusion

A travers cet échantillon, nous avons voulu montrer que le leadership féminin est une réalité en RDC, mais il convient de le développer. Sur le plan politique, économique et entrepreneurial, Leszczyńska, Lesca & Thénot (2020) pensent qu'on peut aussi analyser le leadership féminin à travers celles qui occupent de grandes postes de responsabilité dans de grandes structures étatiques et privées comme PDG, DG, membres du gouvernement, gouverneurs... Il sied de préciser qu'il s'agit ici d'un leadership de position ou premier niveau de leadership (Maxwell, 2014) qu'il faudrait développer pour devenir un leadership de niveau 5 ou leadership de personnalité et de réputation. Nous y reviendrons dans une prochaine étude.

## Bibliographie

Bass, B.M., Avolio, B.J., & Atwater, L. (1996). The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women, *Applied Psychology*, Volume 45, Issue 1, January, Pages 5-34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1996.tb00847.x>

- Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
- Bolden, R., & Kirk, P. (2009). African Leadership: Surfacing New Understandings through Leadership Development, *International Journal of Cross Cultural Management*, April Vol. 9(1): 69–86
- Buakana, B. (2017). *La phénoménale Tumba Shaumba*.
- Drouillard, S., & Kleiner, B. (1996). “Good” Leadership. *Management Development Review*, 9, 30-33.  
<https://doi.org/10.1108/09622519610131554>
- Eviatiwi Kusumaningtyas, S. (2020). Women leadership paradigm: pro and contra on women as leaders in various views, *Economics & Business Solutions Journal*, Volume 4, Number 1, 36-48.
- Fath, S. (2018, 7Juin). Maman Olangi, mort d’une guerrière de l’Esprit. Regards protestants. Regards protestants.
- Fath, S. (2019a, 7Juin). Maman Ntumba, ambassadrice du Réveil congolais (1/2). Regards protestants.
- Fath, S. (2019b, 11Juin). Maman Ntumba, ambassadrice du Réveil congolais (2/2). Regards protestants.
- Fortier, I. (2008). Les femmes et le leadership. *Gestion*, 33, 61-67. <https://doi.org/10.3917/riges.333.0061>
- Ka Mana (2000). *La nouvelle évangélisation en Afrique*. Karthala.
- Kets de Vries, M.F.R. (2013, December 18). *The Eight Archetypes of Leadership*, Harvard Business Review.
- Kilongo, F. (2015). *Les héroïnes sans couronne. Leadership des femmes dans les Églises de Pentecôte en Afrique Centrale*, Genève: Globethics.net
- Lesage, P. (2015). *Fabrication et diffusion de sens en gestion du changement : une étude de cas sur l’équipe dédiée dans le projet d’implantation du Progiciel de gestion intégré à l’Université de Montréal*. Mémoire de Maitrise ENAP.

Leszczyńska, D., Lesca, H. & Thénot, M. (2020). Vers un leadership au féminin ? La notion de respect dans les publications sur les femmes CEO de grandes entreprises internationales. *Question(s) de management*, 27, 79-90. <https://doi.org/10.3917/qdm.201.0079>

Lituchy, T.R., Galperin, B.L., Punnett, B.J. (2017). LEAD: Leadership Effectiveness in Africa and the African Diaspora. Palgrave Macmillan US.

Maxwell, J. (2014). Les 5 niveaux de leadership. Vida.

Meiers, B. (2013). Le Dieu de Maman Olangi: Ethnographie d'un combat spirituel transnational. *Anthropologie prospective*. Academia.

Minkoue, P.L. (2018). Leadership au masculin et au féminin, les différences entre les hommes et les femmes dans la manière de diriger : étude comparative dans le secteur tertiaire en France et au Gabon. *Psychologie*. Université Grenoble Alpes.

Mintzberg, H. (2008). Leadership et communityship. *Gestion*, 33, 16-17. <https://doi.org/10.3917/riges.333.0016>

Moleka, P. (2021). Impact of Spiritual intelligence in Leadership: Some Biblical Cases. *GSJ: Volume 9, Issue 8, August 2021, Online: ISSN 2320-9186 www.globalscientificjournal.com*

Muzalia, K.G. (2011). Bundu dia Kongo, une résurgence des messianismes et de l'alliance des Bakongo? Thèse de Doctorat en Sciences Politiques, Université de Gant.

Pellé-Reimers, V. (2021, 12 Janvier). Soyez rationnel : écoutez votre intuition ! *Harvard Business Review France*.

Petelo, N. (1993). Dimension religieuse et historique de Kimpa Vita. *Africa: Rivista Trimestrale Di Studi e Documentazione Dell'Istituto Italiano per l'Africa e l'Oriente*, 48(4), 611–623. <http://www.jstor.org/stable/40760837>

Ricoeur, P. (1998). L'identité narrative. *Esprit (1940-)*, 140/141 (7/8), 295–304. <http://www.jstor.org/stable/24278849>

Sahraoui Bentaleb, D. (2020). Trajectoire genrée au regard de l'intersectionnalité : un jeu aux multiples périls. *Revue Management & Innovation*, 1, 39-56. <https://doi.org/>

Tshibwabwa, K.J. (2013). Nationalisme, démocratie et action politique féminine en Afrique précoloniale vers la reconnaissance d'une histoire politique des femmes , *Afrika Zamani*, Nos 18 & 19, 2010–2011, pp. 113–132

Weick, K. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks