



Université du Québec
à Trois-Rivières



جامعة الحسن الثاني
KASOUR KASOUF DUGGOUN
UNIVERSITÉ HASSAN II*



جامعة الحسن الثاني بالرباط
KASOUR KASOUF DUGGOUN
UNIVERSITÉ HASSAN II DE CASABLANCA



ENSA Ecole Nationale des Sciences
Appliquées BERRECHID

H2C ENSAM
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ARTS ET MÉTIERS
UNIVERSITÉ HASSAN II DE CASABLANCA



Appel à communication

LEADERSHIP FÉMININ EN AFRIQUE

**INNOVATIONS, RÉSISTANCES ET TRANSFORMATIONS
DANS UN MONDE EN MUTATION**



Pre. RIM ZOUHAIR



Pre. WAFAA SAJID



Pre. HIND SABOUR EL ALAOUI

LES RESPONSABLES DU COLLOQUE



COLLOQUE470@GMAIL.COM



**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC | CANADA
À TROIS-RIVIÈRES**



Lundi 11 & Mardi 12 mai 2026

COLLOQUE 470

APPEL À COMMUNICATIONS

Les mutations profondes que connaît l’Afrique : transformations numériques, recompositions politiques, crises économiques et climatiques, interrogent la capacité des modèles traditionnels de gouvernance à répondre efficacement aux enjeux actuels (OCDE, 2023 ; Fullan, 2014). Dans ce contexte mouvant, le leadership féminin apparaît comme un champ d’analyse stratégique, révélateur des dynamiques contemporaines du pouvoir en Afrique.

La littérature scientifique montre que le leadership inclusif, et plus particulièrement féminin, constitue un levier essentiel pour renforcer l’innovation, l’équité et la résilience des organisations (Brière & Tremblay, 2021 ; Kabeer, 2021). En fait, les femmes jouent un rôle déterminant dans les dynamiques de développement et de gouvernance (Tripp, 2015 ; Tamale, 2020 ; ONU Femmes, 2023). Cependant, malgré des avancées significatives, ces femmes africaines demeurent confrontées à des barrières structurelles et culturelles entravant leur accès aux espaces décisionnels : normes sociales restrictives, plafond de verre, ressources limitées ou reconnaissance institutionnelle insuffisante (ONU Femmes, 2023 ; AFDB, 2023). Les disparités relevées par l’IPU (2025) ou les recherches régionales (Ndiaye, 2023 ; Mbaye & Traoré, 2024) illustrent ce décalage persistant entre engagement réel des femmes et institutionnalisation de leur pouvoir.

La recherche montre également que le leadership féminin se caractérise par des approches spécifiques : modèles collaboratifs, gouvernance horizontale, gestion éthique, innovation sociale et capacité renforcée à mobiliser les communautés locales (Eagly & Carli, 2018 ; Amadiume, 1987). Ces formes de leadership offrent des alternatives crédibles aux modèles traditionnels, souvent hiérarchiques et masculins, et tendent à favoriser la durabilité, la justice sociale et l’inclusion.

Ainsi, la problématique centrale du colloque est reformulée comme suit : comment les formes émergentes de leadership féminin en Afrique – issues de trajectoires locales, diasporiques et transnationales – transforment-elles les modèles de gouvernance, d’innovation et de développement du continent, et en quoi constituent-elles des alternatives viables aux paradigmes institutionnels traditionnels ?

L'objectif de ce colloque, est d'examiner comment ces leaders féminines naviguent entre contraintes structurelles et opportunités nouvelles, et comment elles contribuent à redéfinir la place des femmes dans un monde africain en pleine transition.

À la croisée de la sociologie, des études de genre, de la science politique, du management et du développement, ce colloque vise également à offrir un espace de réflexion critique et interdisciplinaire sur les formes évolutives du leadership féminin en Afrique. Il a pour ambition de mettre en lumière les trajectoires, les résistances et les innovations portées par les femmes sur le continent et dans la diaspora, tout en favorisant les échanges entre chercheur.e.s, acteur.i.ces de terrain et jeunes générations autour de modèles de gouvernance plus justes, ouverts et porteurs de sens.

Axes du colloque (non limitatifs) :

- Leadership féminin et éducation : levier d'émancipation et d'innovation.
- Femmes de pouvoir dans l'imaginaire collectif : littérature, cinéma, arts et médias.
- Leadership et nouvelles pratiques managériales : valeurs féminines et hybridation des modèles.
- Femmes et pouvoir politique : représentativité, participation et gouvernance locale.
- Leadership féminin et transition numérique/technologique.
- Femmes et transmission : mentorat, héritages et générations futures.
- Leadership et économie informelle : entre contraintes et opportunités.

Dates à retenir

6 janvier 2026	Ouverture de l'inscription en ligne https://www.acfas.ca/evenements/congres/inscription#politique-d'inscription
12 février 2026	Date limite d'envoi des propositions de communication
24 février 2026	Annonce des résultats de sélection par le Comité Scientifique
25 février 2026	Date limite pour créer un compte utilisateur sur acfas.ca
17 mars 2026	Diffusion en ligne du programme final
31 mars 2026	Date limite pour bénéficier du tarif préférentiel d'inscription au Congrès
11 et 12 mai 2026	Tenue du colloque 470 à l'UQTR dans le cadre du 93 ^e Congrès de l'Acfas

Processus et critères de sélection

Les propositions de communication doivent respecter les critères suivants :

- Être en lien avec le sujet abordé par le colloque,
- Apporter une valeur ajoutée au congrès,

- Être écrites en français, la langue officielle du Congrès de l'ACFAS, soumises avant le **12 février 2026**, à l'adresse courriel suivante : colloque470@gmail.com

Format attendu des propositions de communication :

- **Titre de la communication** : maximum de 180 caractères, espaces compris, Coordonnées complètes du-de la premier-ère auteur-e et du ou des co-auteur(s)-e(s): Nom, prénom, statut, institution de rattachement et adresse électronique.
- **Résumé** : maximum de 1500 caractères, espaces compris (environ 200 mots) et être au format Word, Comprendre obligatoirement: une problématique, des objectifs, une méthodologie et des résultats (préliminaires ou finaux).
- Annonce des résultats de sélection au plus tard **le 24 février 2026**.

Comité scientifique

1. BAHA Hassan, Professeur-chercheur, Université Hassan 1er, Maroc
2. BASSIM Mohamed, Professeur-chercheur, Université Hassan II, Maroc
3. DROUCHE Laila, Professeure-chercheure, Université Abdelmalek Essaadi, Maroc
4. EDDAHBI Bouchra, Professeure-chercheure, Université Hassan II, Maroc
5. EL FAOUIK Hasnaa, Professeure-chercheure, Université Sultan Moulay Slimane, Maroc
6. ENNABILI Imane, Professeure-chercheure, Institut National de l'Action Sociale, Tanger
7. FTOUH El Mostafa, Professeur-chercheur, Université Sultan Moulay Slimane, Maroc
8. GASSIM Zouhair, Professeur-chercheur, Université Moulay Ismail, Maroc
9. HANINI Noredine, Professeur-chercheur, Université Sultan Moulay Slimane, Maroc
10. KHADALI Zineb, Professeure-chercheure, Université Hassan II, Maroc
11. KHIYAR Taoufik, Professeur-chercheur, Université Hassan II, Maroc
12. MARFOUQ Assia, Professeure-chercheure, Université Hassan 1er, Maroc
13. SABOUR EL ALAOUI Hind, Professeure-chercheure, Université Sultan Moulay Slimane, Maroc
14. SAJID Wafaa, Professeure-vacataire, Université Hassan II, Maroc
15. TALBIOUI Soumaya, Professeure-vacataire, Université Hassan II, Maroc
16. TAMIM Adil, Professeur-chercheur, Université Sultan Moulay Slimane, Maroc
17. ZITI Wafaa, Professeure-chercheure, Université Hassan II, Maroc
18. ZOUHAIR Rim, Professeure-chercheure, Université Hassan 1er, Maroc.

Références bibliographiques

De la Boissière, A.-C. (2020). Leadership au féminin : défis et perspectives contemporaines. Paris : Dunod.

Brière, S., & Tremblay, M. (2021). Le leadership inclusif : au-delà des quotas, vers une gouvernance équitable. Québec : Presses de l'Université Laval.

Duquette, J. (2014), Les sept clés du leadership féminin, Diriger avec la tête et le cœur, Montréal, Les Éditions Transcontinental.

Fullan, M. (2014), Le leadership moteur, Comprendre les rouages du changement en éducation, Québec, Corwin Press Inc. et la Fondation Lucie et André Chagnon.

Kabeer, N. (2021). “Gender equality, inclusive leadership and sustainable development.” Journal of International Development, 33(7), 1254-1270.

Kohanov, L. (2016), Pour un leadership socialement intelligent, Les cinq rôles d'un maître beger, Traduit de l'anglais par Cécile Gilbert-Kawano (2019), Paris, Le courrier du livre.

Langlois, L.,& Lapointe, C. (2002). Le leadership en éducation, Plusieurs regards, une même passion, Montréal, Chenelière/McGraw-Hill.

ONU Femmes. (2025). Faits et chiffres : leadership et participation politique des femmes.https://www.unwomen.org/fr/articles/faits-et-chiffres/faits-et-chiffres-le-leadership-et-la-participation-des-femmes-a-la-vie-politique#_ednref1

IPU – Union interparlementaire. (2025). Classement mondial des femmes au parlement. <https://data.ipu.org>

OCDE. (2023). Gender Equality in Public Life: Towards Inclusive Policy Making. Paris : OECD Publishing.

African Development Bank. (2023). African Women in Leadership: Breaking Barriers, Driving Change. Abidjan : AfDB.

Ndiaye, A. (2023). Femmes et pouvoir politique en Afrique de l'Ouest : représentations et pratiques. Dakar : CODESRIA.

Mbaye, N., & Traoré, K. (2024). “Le leadership féminin et l'économie informelle en Afrique subsaharienne.” Revue africaine des sciences sociales, 12(2), 45-68.

Coachouafae (2025). Leadership féminin au Maroc : défis et opportunités. <https://coachouafae.com/leadership-feminin-au-maroc-defis-et-opportunities/> VBR Afrique. (2025).

Leadership féminin en Afrique : défis et opportunités. <https://vbr.ci/2025/07/12/leadership-feminin-en-afrique-defis-et-opportunities/>