

Le leadership féminin ou le leadership au féminin

Le leadership féminin ou le leadership au féminin est un sujet central lorsque l'on parle d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le leadership au féminin est-il fondamentalement différent du modèle masculin ? La mixité joue-t-elle un rôle dans la performance de l'entreprise ? Les femmes sont-elles moins représentées dans les postes à responsabilité ? Quels rôles modèles et quelles actions mettre en place pour plus d'égalité ?



Contributrices pour ce numéro :

Elisabeth Bussenault, Olivia Strigari, Isabel Bornet, Djamilia Schafter

A la une

Leadership ?

Le leadership est une soft skills qui pourrait se définir par la capacité à exercer une influence. Longtemps associé à des qualités dites masculines, autorité, assurance, contrôle, le leadership se décline désormais au féminin. Empathie, bienveillance, sens du compromis sont les valeurs qui lui sont rattachées pour donner un leadership participatif. Y a-t-il réellement une différence dans la gestion du pouvoir entre les femmes et les hommes et le simple fait de se poser la question n'aurait-il pas tendance à perpétuer les stéréotypes de genre ? Les différents types de leadership ne devraient-ils pas être appréhendés indépendamment des notions de genres ?

Quoi qu'il en soit, il y a des valeurs dites féminines qui sont de véritables atouts dans l'environnement complexe et incertains du monde du travail. Et les réflexions menées autour de cette opposition entre masculin et féminin ont le mérite de poser la question de notre rapport au leadership, au management et plus généralement au pouvoir.

Il est désormais acquis que les entreprises dirigées par des femmes sont aussi performantes, voir plus que celles dirigées par leurs homologues masculins. Une étude du cabinet de conseil PwC a par exemple montré que les femmes atteignent plus souvent leurs objectifs financiers que les hommes en entreprise (21 % contre 14 % pour les hommes). En 2020, les entreprises dirigées par des femmes affichaient en moyenne un excédent brut d'exploitation de 8,4 %, contre 6,4 % pour celles pilotées par des hommes. Dans le contexte de la crise sanitaire de nombreux médias s'étaient posés la question de savoir si les femmes cheffes de gouvernement avaient mieux géré la crise sanitaire. La réponse semble être que les états dirigés par les femmes ont connu de meilleurs résultats dans la gestion de la pandémie. Jacinda Ardern, Première ministre de la Nouvelle-Zélande en est la parfaite illustration.

Et pourtant, en 2022, les femmes restent minoritaires dans les instances dirigeantes des entreprises. Seulement 42 % des cadres sont des femmes, qui occupent en outre à peine 1 poste à responsabilité sur 5, et ne représentent que 32,9 % des fonctions dirigeantes. Dans les entreprises du CAC 40, le constat est encore plus inquiétant. Alors qu'ENGIE est longtemps resté la seule entreprise du CAC40 dirigée par une femme, elles sont trois en 2022 à avoir accédé au poste de DG. 3 sur 40, et toujours aucune Présidente ni PDG.

Et pour susciter des vocations chez les femmes il est essentiel de mettre en avant des rôles modèles, de faire émerger et de rendre visible une multitude de parcours de femmes inspirantes, singulières et plurielles.

Différentes lois ont fait progresser le sujet en France. La dernière en date, (la loi dite « loi Rixain ») adoptée en décembre 2021, prévoit la mise en place de quotas au sein des instances dirigeantes des grandes entreprises. Mais pour combler l'écart entre les femmes et les hommes les entreprises doivent prendre conscience du rôle qu'elles sont à jouer. Développer les compétences, assurer l'égalité des salaires, mettre en place une culture d'entreprise bienveillante et inclusive sont quelques-uns des leviers qui permettront de développer un leadership plus paritaire. Et pour susciter des vocations chez les femmes il est essentiel de mettre en avant des rôles modèles, de faire émerger et de rendre visible une multitude de parcours de femmes inspirantes, singulières et plurielles

Coin Lecture

Femme & Pouvoir: 12 clés de succès, Carole Da Silva

C'est à partir de plus de 200 témoignages dont sont extraits 12 portraits de femmes. Chacune incarne une clé, celle qu'elle a su utiliser pour ouvrir la porte de son succès, réaliser ses rêves et impacter son environnement. A travers cet ouvrage, l'auteure a souhaité qu'au moins une de ces 12 clés vous inspire et vous permette d'identifier la vôtre.



«En avant toutes», Sheryl Kara Sandberg

Œuvrer pour que plus de femmes accèdent au pouvoir, qu'elles bénéficient des mêmes opportunités que les hommes, qu'elles osent s'affirmer et assumer leurs choix : autant de défis que propose Sheryl Sandberg dans un livre percutant, plein d'énergie et d'humour, à partir notamment de son expérience personnelle.



"Femmes puissantes", Léa Salamé

"On dit des femmes qu'elles sont belles, charmantes, piquantes, délicieuses, intelligentes, vives, parfois dures, manipulatrices ou méchantes. "Hystériques" lorsqu'elles sont en colère. "Arrivistes" lorsqu'elles réussissent. Mais on dit rarement d'elles qu'elles sont puissantes. Chez un homme, la puissance est légitime. Chez une femme, elle paraît suspecte, contre-nature. J'ai voulu savoir pourquoi, et j'ai entamé un voyage dans les mystères du pouvoir au féminin.



On se construit en se confrontant à d'autres vies que la sienne. J'ai rencontré des femmes dont j'admirais le courage, la liberté et la singularité. Écrivaine, médecin, femme politique, cheffe d'entreprise, rabbinne, sportive, jeunes ou plus âgées, de droite ou de gauche... elles ont toutes un point commun : leur force intérieure et leur influence dans la société, en un mot, leur puissance. Elles m'ont transformée, profondément. Ont fait voler en éclats mes préjugés. Mais surtout, comme à beaucoup d'auditrices, elles m'ont fait du bien. "



S'inspirer

Fatiha Gas

Directrice Innovation Data/IA La Poste Branche Grand Public & Numérique



Fatiha est docteur en Vision artificielle, Intelligence Artificielle, Algorithmique, informatique scientifique. Elle a également créé le réseau féminin ELLES@ESIEA et a piloté la commission Égalité F/H de la Conférence de Grandes Écoles lorsqu'elle était Directeur ESIEA Paris - Membre du Comex de l'ESIEA.

Un passage par le Ministère de la Justice en tant que Cheffe du Pôle Innovation lui a permis de découvrir le secteur public. Elle y a mis en place le "Lab Innovation Justice"

Un parcours très riche, de l'enseignement en supérieur à la direction de l'innovation, nous avons souhaité connaître son parcours de dirigeante.

Après l'IAE, Fatiha a découvert le décalage de perception de la marque dans les entreprises, son projet professionnel était un changement de secteur d'activité vers de nouveaux enjeux. Venir de l'enseignement supérieur même privé, n'ouvre pas la porte au monde de l'entreprise et peu importe votre niveau de diplôme.

S'appuyant sur les valeurs transmises par son père, être autonome financièrement et ne dépendre de personne, elle a agi en tirant les autres vers le haut, en les pousser à aller plus loin, en les faisant adhérer aux challenges. C'est être leader qui fait naître en elle son envie de faire changer les choses.

En accédant à un poste de direction, Fatiha découvre les stéréotypes et les comportements toxiques, l'appropriation de ses réalisations par d'autres, la mise à l'écart dans les interventions même publiques... Il est difficile pour certains dirigeants d'accepter le talent des autres, surtout ceux des femmes.

Quels conseils aux femmes et aux hommes aux postes de direction en matière d'égalité ?

Aux femmes, il est important d'arrêter l'autocensure, de ne pas attendre la proposition de poste, d'oser, d'essayer. Il faut agir et tenter de donner vie à ses idées dans le milieu professionnel et en dehors. C'est aussi ainsi que l'on construit et stabilise son estime de soi, la confiance en soi.



Aux hommes, il leur serait utile d'être plus empathiques, à l'écoute des vécus des femmes dans le monde professionnel ou ailleurs pour qu'ils comprennent ce qu'elles vivent et les difficultés qu'elles rencontrent. Le monde ressemble aux hommes et leur appartient. Les femmes ne se battent pas contre les hommes. Elles se battent pour avoir les mêmes opportunités qu'eux et être traitées comme leurs égales.

Quelle relation avec la notion de pouvoir ?

Elle vient souvent de notre construction sociale. Les femmes et les hommes exercent probablement différemment le pouvoir car les enjeux sont également différents.

Avoir le pouvoir est un moyen pour faire bouger les lignes et avoir un impact positif sur la société

7 leçons de leadership à retenir d'Elizabeth II



La souveraine s'est éteinte le 8 septembre à 96 ans, auréolée d'une immense popularité. Tour d'horizon de ses qualités de leader dont chacun peut s'inspirer pour sa vie professionnelle.

En partenariat avec **informelles**

Classement Global 500 2022 : portion congrue pour les femmes CEO

Le magazine américain Fortune publie sa liste des 500 premières entreprises dans son classement Global 500. Moins de 5% des entreprises globales sont dirigées par des femmes.



Issey Miyake : portraits de 4 femmes qui l'ont inspiré

Le magazine américain Fortune publie sa liste des 500 premières entreprises dans son classement Global 500. Moins de 5% des entreprises globales sont dirigées par des femmes.



S'engager

Les femmes leaders du Japon tracent la voie pour les autres femmes



Leadership féminin : les femmes restent minoritaires dans les postes à responsabilités



Prochain rendez-vous en novembre 2022.