

Opinion | Comment le leadership féminin permet-il de réinventer l'entreprise ?

FRANÇOIS ENIUS / Conseiller Stratégique du Dirigeant | Le 31/10 à 10:04 |

Aujourd'hui, plus que jamais, le management doit faire sa révolution et revoir son organisation. Mais quels sont les principaux obstacles à l'ambition professionnelle féminine en 2018 ?

C'est ce que nous allons découvrir grâce au sondage réalisé avec BVA pour Madame Figaro auprès de cadres de moins de 40 ans, sur un échantillon de 1 001 cadres de 18 à 39 ans, ayant été disponible sur Internet du 23 au 29 juillet 2018.

Un constat : pour que les femmes et les hommes s'épanouissent dans les hauts postes à responsabilités et qu'ils y entraînent les salariés, le leadership doit se renouveler et se réinventer !

Transformer le modèle...

L'ambition, ciment de la réussite. Selon ce même sondage, 72 % des femmes interrogées seraient animées par l'ambition. En effet, dans un avenir proche, 53 % d'entre elles auraient envie d'occuper un poste à hautes responsabilités, soit plus d'une sur deux. Un score intéressant qui monte à 62 % chez les femmes cadres managers.

S'élever sans être aux commandes. Seulement 31 % d'entre elles voudraient cependant occuper le poste de leurs dirigeants actuels, soit 3 sur 10. Un chiffre qui s'explique par les responsabilités qu'encourt la direction d'entreprise. Les femmes cadres questionnées ne veulent pas être dévorées par leur travail et l'entreprise, et appréhendent le risque d'épuisement (épuisement physique et nerveux). À cela, ajoutez la crainte de négliger sa vie personnelle et/ou familiale pour 75 % des femmes et 69 % des hommes. Se laisser submerger par la charge de travail n'est décidément pas envisageable pour les moins de 40 ans !

Mais la tentation est grande. En effet, "la conduite d'un projet qui a du sens pour faire évoluer" tente 87 % des cadres. Une tentation qui freine pourtant, car 44 % des femmes et 50 % des hommes jugent que "le rapport entre investissements demandés et sacrifices n'est pas satisfaisant" dans le modèle actuel.

Ne serait-il donc pas temps de transformer le modèle ? Oui, il faut garantir un meilleur équilibre hommes-femmes dans un futur proche aux postes de commande, et ce, quelle que soit la taille des entreprises, et transformer le modèle. Un enjeu de justice sociale, de créativité, d'innovation et de productivité économique se dessine alors. Les salariés seront appelés à résoudre les tâches complexes, prenant le relai des machines effectuant les tâches dites "faciles".

Et qu'en est-il de l'autonomie ? Nicolas Bouzou nous en parle en stipulant que "ce sondage confirme que la question centrale est moins celle de la somme de travail à fournir que de l'autonomie : par des réunions sans fin, des brainstormings inutiles et une accumulation de process désastreux, les entreprises aujourd'hui empêchent d'avancer. Leur organisation est devenue une manière de contraindre. Or, manager, ce devrait être libérer des ressources, pas les emprisonner !"

Le secteur des entreprises emploie aujourd'hui près de la moitié des 25 millions de salariés en France. Un secteur qui est bousculé par le fonctionnement plus horizontal et collaboratif des startups et qui va devoir se réinventer de l'intérieur.

Les Echos.fr

Comment réinventer l'entreprise et pousser les cadres à opter pour des postes à hautes responsabilités ? 89 % des femmes et 84 % des hommes désireraient "être maîtres de leurs horaires". Et 74 % des femmes et 72 % des hommes souhaiteraient "pouvoir travailler chez soi aussi souvent que nécessaire".

Le droit à la déconnexion. C'est la volonté de 73 % des femmes et de 62 % des hommes, qui se sentent étouffés par de nouvelles technologies liant trop vie privée et vie professionnelle et qui souffrent d'une instantanéité où il faut répondre tout de suite à une demande.

... et bâtir un nouveau leadership plus solide

Les femmes et les hommes ne veulent plus diriger et être dirigés comme avant, c'est une réalité générale. Les jeunes collaborateurs et collaboratrices veulent sortir de ces fonctions d'isolement et de la verticalité du chef. Ils et elles recherchent désormais un leader à l'écoute, exemplaire et inspirant, qui prouvera une correspondance réelle entre son engagement et ses actes.

Un leader exemplaire. Il ou elle montrera une autorité désirable et augmentera ainsi les possibles de chacun, en ne se contentant pas de dire "non", mais en offrant des solutions à des problèmes réels et un soutien aux idées proposées.

Un leader désirable qui permettra de "voir le monde avec un oeil neuf, et sentir qu'on peut le réinventer" comme le disait avec tant de beauté le poète américain Wallace Stevens.

Incarner la culture au quotidien. Pour présenter sa stratégie, soit sa vision, ses objectifs et ses ambitions, il faut en accepter les démarches à suivre. Un travail de fond est donc nécessaire pour incarner la culture et pour faire vivre ses préceptes au quotidien. Tel sera la longue tâche du leader. Un leader qui devra s'assurer que chaque décision, chaque réaction et chaque projet est déployé "en phase" avec l'entreprise. C'est donc votre devoir de conserver la philosophie de votre culture d'entreprise et de créer le référentiel managérial qui va vous permettre

En tant que dirigeant, vous devez fixer le cap et créer le cadre managérial qui portera vos équipes et ainsi donnera du sens à votre leadership. "Le management, c'est l'art d'extraire de chacun de nos collaborateurs le meilleur de lui-même".

En bref votre rôle ? Incarner la culture, décider, développer, créer, gérer, grandir, réduire, féliciter, déléguer, communiquer, motiver, mobiliser, stimuler, organiser, fixer, réunir, informer, animer, recruter, intégrer, accompagner. Tous ces actes sont spécifiques au cadre culturel de votre entreprise. Vous devez les affirmer, les pratiquer, les déployer, les faire vivre au quotidien.

Apporter un suivi effectif du projet. La mobilisation de tous est incontournable pour changer le cours des choses, c'est un fait, et c'est à vous de donner le tempo collectif ! Vous devez lier les collaborateurs les uns aux autres, leur donner envie de contribuer et acter les réussites.

Sans contrôle, tout devient hors contrôle et vous perdez le contrôle. Mais, n'oubliez pas pour autant de reconnaître chaque acte et de valoriser les atteintes d'objectifs. Vous êtes l'unique responsable de la persévérance de l'action. Soyez le leader qui changera l'entreprise, pour le meilleur. Enfin, analysez les erreurs pour ne plus les commettre à nouveau et apprenez à bénéficier de vos réussites. Car c'est collectivement que vous ferez vivre demain la culture de votre entreprise.

Conclusion : Vers une nouvelle entreprise, plus puissante et plus juste

Le leadership féminin donne l'opportunité d'un nouveau départ à l'entreprise et lui offre la possibilité de se reconstruire et de se réinventer pour être plus solide, puissante et juste ; de fait : plus humaine.

Ne pensez pas que ce sondage soit la nième recommandation managériale des dernières tendances à la mode. Un mouvement de fond traverse notre société : engagement citoyen, responsabilité individuelle, concordance entre actions et pensées. Sans changement fondamental du paradigme de vos actions managériales, votre recrutement sera de plus en plus complexe, le turnover s'accélérera. En un mot votre marque employeur ne sera plus en phase avec les motivations, les aspirations des talents d'aujourd'hui et de demain.

[@francoisenius](#)  [Suivre](#)