

Enquête « Leadership féminin » 2014

L'exercice du leadership au féminin est source de challenges, parfois de difficultés ou d'écueils. Quelle posture adopter, quel style de leadership ? Comment se positionner ?

Au second trimestre 2014, nous avons interrogé des femmes managers et dirigeantes. Nous leur avons demandé de s'évaluer sur les critères suivants, constitutifs du leadership et plus largement du management de soi et des autres.

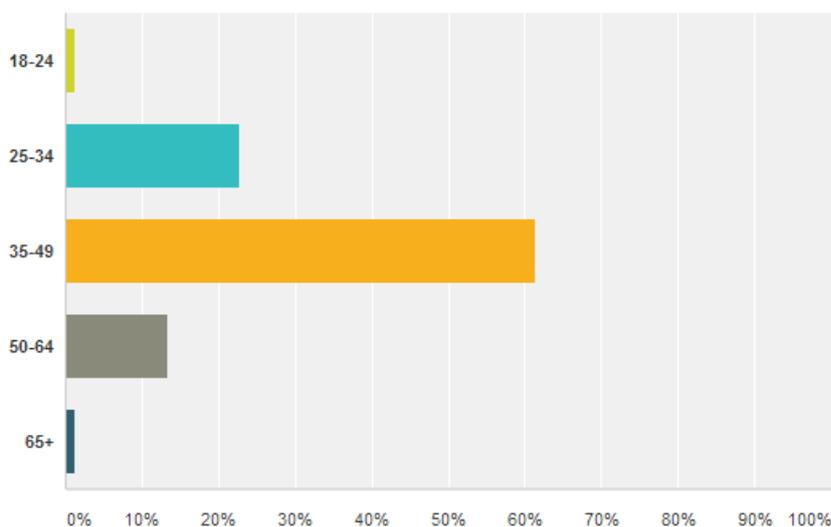
75 ont répondu au questionnaire : managers, directrices générales, chefs de pôle, directrices opérationnelles, chefs de services, responsables communication...

Nous vous proposons ici une synthèse de leurs réponses.

I – Données statistiques

Quel est votre tranche d'âge ?

Répondues : 75 Ignorées : 0



Une grande majorité des femmes qui ont répondu à l'enquête ont entre 35 et 49 ans.

I - Dans le cadre du management d'équipe



En matière de management, les femmes interrogées se considèrent en moyenne plutôt **compétentes**, surtout pour **mobiliser vers un objectif** et **faciliter la cohésion d'équipe**.

Sur ces deux compétences-clés, elles ont très majoritairement répondu 4 ou 5 sur 5.

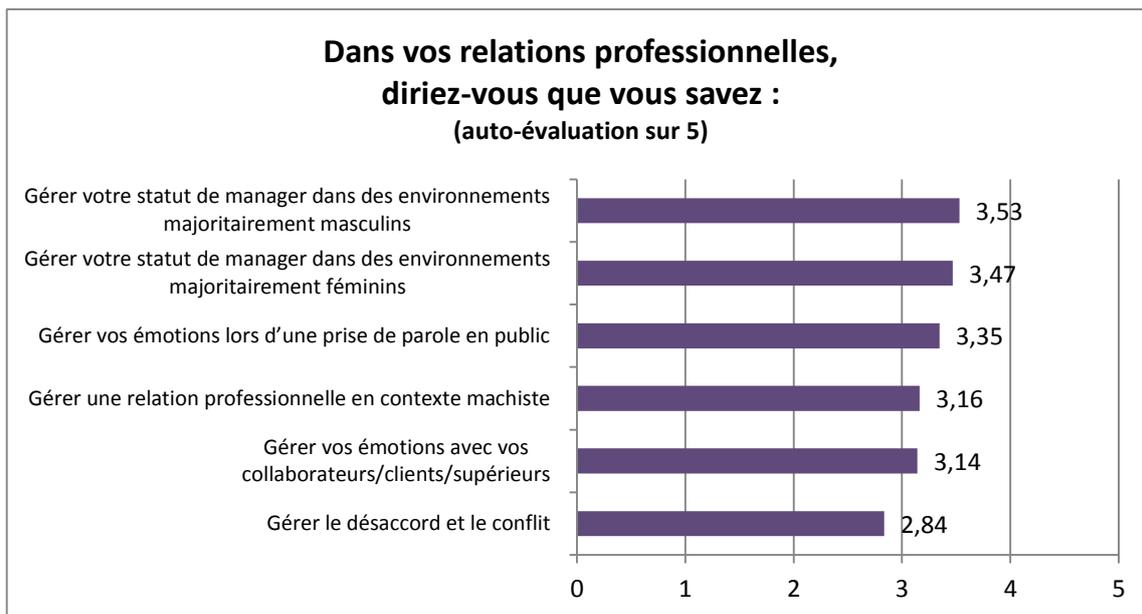
Les points qui présentent un potentiel de progression sont du côté du **style personnel de management** (le connaître, l'assumer, le développer) et de **l'affirmation de soi** face à un groupe de plus de 10 personnes.

Près d'1 femme sur 4 dit ne pas savoir* s'affirmer face à un groupe de plus de 10 personnes, ce qui représente souvent un handicap à des postes à responsabilité.

	Réponses 1 + 2
Vous affirmer face à un plus grand groupe (>10)	23,53%

*réponse donnée = 1 ou 2 sur 5

II - Dans les relations professionnelles



Gérer leur statut de manager ne semble pas poser de grande difficulté aux répondantes, que ce soit en environnement majoritairement masculin ou féminin.

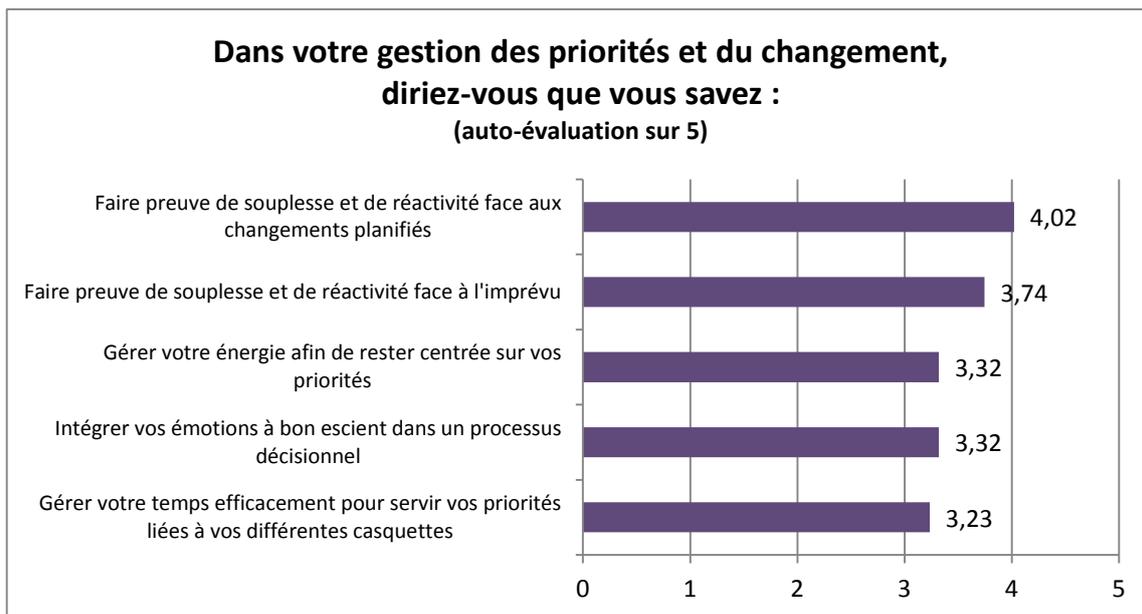
En revanche, des pistes de progression se dessinent dans le domaine de la **gestion des émotions** et des **conflits**. Seules 16% des femmes disent savoir gérer le désaccord et le conflit, et 31% savent gérer leurs émotions au travail. En environnement machiste, elles sont près de la moitié à rencontrer des difficultés relationnelles.

Si l'on regarde en détail les notes les plus faibles (1 et 2), voici ce qui ressort :

	Réponses 1 + 2
Gérer le désaccord et le conflit	30,61%
Gérer vos émotions avec vos collaborateurs/clients/supérieurs	18,36%
Gérer une relation professionnelle en contexte machiste	26,53%
Gérer vos émotions lors d'une prise de parole en public	26,53%

Plus de 30% des femmes disent ne pas savoir gérer un désaccord ou un conflit. On trouve également un éclairage possible sur la difficulté connue par certaines à s'exprimer devant un groupe (voir I) : près de 27% ne savent pas gérer leurs émotions lors d'une prise de parole en public.

III - Dans la gestion des priorités et du changement



On trouve ici un second point fort que les répondantes se reconnaissent : la souplesse et la réactivité face aux changements planifiés, et face à l'imprévu. 9 femmes sur 10 disent s'adapter avec souplesse et réactivité aux changements planifiés, et deux sur trois à l'imprévu.

Cette souplesse aurait-elle un effet pervers sur leur **gestion du temps et des priorités** ? Cette dernière est maîtrisée par seulement 36% des femmes, et près d'un quart jugent qu'elles ont besoin de progresser en la matière.

Par ailleurs, une femme sur 4 a des difficultés à gérer son énergie de manière de manière à rester centrée sur ses priorités.

	Réponses 1 + 2
Gérer votre temps efficacement pour servir vos priorités...	23,41%
Intégrer vos émotions dans un processus décisionnel	21,28%

IV - Dans le positionnement professionnel



Dans ce domaine, les femmes qui ont répondu semblent faire une vraie différence entre la conscience « politique » et l'action : elles s'estiment plutôt compétentes pour décoder les jeux politiques, mais **peu compétentes pour se positionner de manière stratégique, créer/gérer leur réseau et se vendre**.

Si l'on regarde les compétences les mieux représentées, on retrouve loin devant, le décodage des jeux politiques de l'entreprise. Cette **intelligence d'organisation**, et sans doute de situation, ne donne donc pas les clés aux femmes pour se positionner (seule une femme sur 3 dit savoir le faire).

L'écart entre « décoder les jeux politiques » et « être à l'aise avec les notions de pouvoir et d'influence » donne un éclairage : les femmes seraient-elles **des stratèges spectatrices**, qui comprennent les règles du jeu mais ne sont pas aussi à l'aise pour entrer dans la partie ?

D'autre part, la compétence la moins bien maîtrisée par les répondantes est l'art de se vendre ou « self-branding » : près d'une femme sur deux dit ne pas savoir se vendre et moins d'une sur cinq dit, à l'inverse, savoir le faire.

La seconde compétence la moins maîtrisée est la création/gestion de réseau professionnel : deux femmes sur cinq ne savent pas créer ou gérer leur réseau pour faire avancer leur carrière.

	Réponses 1 + 2
Vous vendre (self-branding)	46,81%
Créer/ gérer votre réseau pour faire avancer votre carrière	40,43%
Vous positionner de manière stratégique dans l'entreprise et vos relations	31,91%
Vous rendre visible, faire savoir votre savoir-faire	31,91%
Gérer votre progression professionnelle	31,92%
Etre à l'aise avec les notions de pouvoir et d'influence	34,05%

Conclusion

Il ressort de cette étude que les compétences relationnelles les moins maîtrisées par les femmes interrogées sont :

- Gérer le désaccord et le conflit
- Gérer ses émotions avec vos collaborateurs/clients/supérieurs
- Gérer une relation professionnelle en contexte machiste

Ainsi que :

- Se vendre (self-branding), se rendre visible, faire savoir son savoir-faire
- Créer/gérer son réseau pour faire avancer sa carrière
- Se positionner de manière stratégique dans l'entreprise et dans ses relations pro.

Ces tendances reflètent probablement une diversité de situations et de profils. Elles trouvent néanmoins un point de convergence dans le besoin de développer une affirmation de soi en situations tendues et plus globalement, de mieux se positionner au quotidien au sein de l'environnement professionnel.

Contacts :

Karine Aubry, Kolibri Coaching SAS
Béatrice Viasnoff, Skylight Partner

www.kolibricoaching.fr

karine@kolibricoaching.com
bviasnoff@gmail.com