

Evolution de la posture de la femme Manager

Pour construire le monde de demain



Selon certains observateurs, toutes les névroses de la société actuelle vont forcément entraîner une profonde mutation des entreprises ou au pire une implosion pure et simple. Les sociologues réfléchissent donc à la façon dont on pourrait imaginer le monde de demain en cassant les modèles existants dans lequel il faudra faire évoluer les postures mentales.

La femme « manager » a un rôle important à jouer au sein de ces entreprises pour faire évoluer ces mentalités cependant son challenge sera d'assumer ses responsabilités professionnelles tout en restant le pilier de la famille qui a de plus en plus besoin d'elle.

La Direction de l'entreprise doit prendre conscience que l'entreprise face au monde de Demain ne pourra survivre que si elle aura su faire évoluer son regard sur l'avenir. Et, la femme a un rôle important à jouer pour conduire les changements nécessaires pour bâtir ce monde de demain, car elle sait laisser tomber son propre idéal au bénéfice d'un idéal plus large, elle connaît déjà la notion de dévouement et de sacrifice pour sa famille.

Même si le contexte légal en France protège de plus en plus la femme au travail, la réalité est parfois tout autre et la femme est souvent bloquée dans son évolution de carrière par ce fameux plafond de verre.

Selon une étude du BCG l'explication serait culturelle et non organisationnelle : 74 % des femmes managers estiment que l'obstacle plus important à leur évolution de carrière est la culture masculine dominante au sein du top management.

Il y a donc bien une bataille à mener dans l'entreprise.

Et Pourtant : L'enquête «Women Matter» de McKinsey réalisée tous les ans depuis 2007, démontre que les entreprises, dont les comités exécutifs sont les plus féminisés, sont aussi les plus rentables !

Un certain nombre d'études ont des explications et mettent en avant des facteurs

psychologiques liés aux poids des stéréotypes et des normes. L'ambition et la compétitivité valorisées dans les carrières apparaissent comme des qualités masculines. Certains cabinets révèlent que le charisme, la combativité, le pouvoir, l'autorité... , sont associés implicitement aux hommes et peu aux femmes.

Ces stéréotypes auraient un impact à la fois sur le recrutement mais aussi en amont, sur les choix que font les femmes qui les auraient intériorisés.

Ce qui peut expliquer une moindre ambition professionnelle, une moindre combativité et une moindre confiance chez nos femmes managers.

Cependant avec la crise actuelle où la société française doit se transformer, la femme « manager » peut rattraper son retard et **avoir une meilleure place dans l'entreprise.**

L'entreprise doit en effet prendre conscience que les femmes en temps de crise ont des atouts intéressants :

- management participatif notamment elle sait communiquer, partager, expliquer les décisions, prendre en compte les avis et suggestions des collaborateurs mais aussi instaurer une relation de confiance,
 - agilité (multitâches), aptitude à mener plusieurs projets à la fois et sait organiser le travail
 - flexibilité, capacité à prendre du recul par rapport à soi et aux événements,
 - une certaine dose d'optimisme et une personnalité motivant les équipes à relever les défis et à se dépasser.
 - Responsabilité globale et pas seulement individuelle
- C'est son rôle pivot au sein de la famille qui lui a permis de développer ces qualités.

La femme doit également travailler sur elle même et notamment :

- Agir sur son développement personnel pour qu'elle devienne acteur de son changement et se positionne mieux dans l'entreprise tout en préservant tous ses domaines de vie et notamment sur les sujets suivants :
 - leur problème de légitimité (elles se sous estiment)
 - leurs peurs
 - renforcement de l'esprit de compétition et du gout du risque dans certains cas.
- Valoriser ses atouts:
 - Leadership participatif
 - Capacité à gérer du multitâches
 - Meilleure gestion des conflits par une meilleure gestion émotionnelle et la prudence.
 - Aptitude naturelle à motiver les équipes, les encourager

SPI Winch propose des accompagnements spécifiques pour ces femmes manager pour les aider à se valoriser, convaincre et rayonner au sein de l'entreprise.