

"Leadership et entrepreneuriat féminin"

Le leadership, un terme emprunté à l'anglais, définit la capacité d'un individu à mener ou conduire d'autres individus ou organisations dans le but d'atteindre certains objectifs. On dira alors qu'un leader est quelqu'un qui est capable de guider, d'influencer et d'inspirer.

Un leader se distingue d'un gestionnaire ou d'un décideur, lequel a des capacités pour l'administration, sans pour autant «mener» le groupe, l'organisation ou le pays à un autre stade de son développement. Un bon gestionnaire peut être un leader, mais les deux qualités ne sont pas automatiquement liées. Longtemps associé à la sphère politique, le leadership est une qualité recherchée dans un grand nombre de domaines. Ainsi, on parlera aussi de leadership dans le monde des affaires, celui de la culture ou de la science ou encore dans le domaine du sport. On distinguera aussi leadership public de leadership privé, ce dernier étant orienté vers l'entreprise. Un politicien n'est donc pas nécessairement un leader; inversement, bien des leaders ne sont pas des politiciens.

Autant les champs couverts par le leadership ont évolué, autant les qualités qui le définissent se sont multipliées. Si le leadership dans le passé était associé intimement à la personnalité du leader et particulièrement à son charisme, beaucoup d'études récentes suggèrent une capacité apprise, fruit de l'expérience et liée à des contextes spécifiques. Parmi les compétences (ou qualités) que l'on retrouve chez les leaders, on peut citer : la vision, la stratégie, la persuasion, la communication, la confiance et l'éthique.

Qu'est-ce que le leadership féminin ?

Leadership féminin

Il est toujours bon de rappeler qu'en équivalent temps plein, les hommes touchent 23 % de plus que les femmes. Tous temps de travail confondus, le pourcentage monte à 25,7 %. Des inégalités connues depuis longtemps qui ont pourtant du mal à se réduire. La solution pourrait donc venir du leadership féminin. C'est-à-dire de la capacité à faciliter l'accès des femmes à des fonctions de leader afin de piloter des projets, manager des équipes et diriger des services.

La notion de leadership féminin est un sujet sensible, comme toutes les questions qui touchent au genre. En effet, il n'existe pas deux types de leadership opposés, l'un masculin qui est direct, simple, parfois brutal, et l'autre féminin, tout en rondeur, en émotions et en équilibre. La question de fond est de savoir comment stimuler la notion de leadership auprès des collaboratrices de votre organisation. En effet, le leadership et la confiance en soi sont des sujets clés pour réussir dans sa vie personnelle et professionnelle. On ne naît pas leader : on le devient. Et si on peut laisser aux femmes la possibilité de s'épanouir et d'évoluer dans une entreprise, il sera naturellement plus facile de faire émerger des talents de leader.

Un leader repose sur deux conditions : les émotions et la situation. C'est une personne capable d'exprimer ses émotions, de construire une relation de confiance, et de donner envie d'être suivi. La situation dépend du contexte. En effet, on est rarement un leader quand tout va bien. Ainsi un leader n'est pas forcément un manager, et un manager n'est pas nécessairement un leader. Un leader doit ainsi être capable de mener ses troupes dans les difficultés, de motiver et de rassembler les gens autour d'un but commun.

Le second critère lié au leadership, c'est la question de la gestion des émotions, de l'empathie et de l'écoute active. **Des soft skills** que l'on retrouverait davantage chez les femmes et qui permettraient de mieux percevoir et d'exprimer les émotions, de les comprendre, et de les réguler chez soi et chez les autres. À titre d'exemple, on peut citer Jacinda Ardern, Première ministre néo-zélandaise depuis 2017, qui fait partie de ces femmes qui transforment la politique. Compatissante, à l'écoute, et empathique, elle dira elle-même que « l'une des critiques auxquelles j'ai dû faire face au fil des ans est que je ne suis pas assez agressive ou assertive ou que, d'une certaine manière, parce que je suis empathique, cela signifie que je suis faible. Je me rebelle totalement contre cela. Je refuse de croire qu'on ne peut pas être à la fois compatissant et fort. »

Si la notion de leadership est clairement documentée, celle du leadership féminin repose beaucoup sur des stéréotypes de genre. Pourtant, il est possible de les dépasser pour encourager l'empowerment des femmes dans votre organisation.

Des soft skills (compétences générales)

Les soft skills qui étaient importantes pour réussir il y a dix ans sont différentes de celles d'aujourd'hui. En cause, l'évolution des principes de leadership qui changent à mesure que la démographie des entreprises évolue et le fait que les entreprises adoptent des modèles de leadership plus collaboratifs et fondés sur le travail d'équipe. Ajoutons à cela une pandémie, la généralisation du travail hybride ou du « work from anywhere », et de nouveaux enjeux sociétaux comme l'urgence écologique et la prise de conscience sur des sujets comme la diversité et l'inclusion, et nous avons un ensemble de soft skills qui doivent aussi s'adapter. Et ça tombe bien, car la capacité de s'adapter au changement, c'est justement la première de nos dix soft skills qui font la différence.

L'adaptabilité au changement

Il s'agit d'une qualité précieuse qui permet à un collaborateur de s'adapter à un monde en évolution rapide et constante, où l'incertitude est souvent la norme. Cette qualité permet d'évoluer, de s'ajuster et se remettre en question à chaque fois que c'est nécessaire. On parle aussi d'agilité pour s'adapter au contexte et aux contraintes d'une situation, en acceptant de changer et de faire évoluer ses propres croyances et modes de fonctionnement.

L'empathie

C'est l'une des soft skills les plus importantes à maîtriser, car elle joue un rôle clé en matière de communication et d'interaction sociale. Elle consiste à savoir écouter de manière active afin de se mettre à la place de son interlocuteur, sans jugement, afin de reconnaître et de comprendre ses émotions. Une personne empathique est capable de mettre ses propres jugements de côté et de réellement comprendre ce que pense et ressent l'autre personne. C'est notamment très utile pour éviter les conflits, comprendre les non-dits, et créer des relations de confiance.

L'intelligence émotionnelle

C'est la capacité d'une personne à reconnaître et à gérer ses émotions et

celles des autres. Les personnes d'une bonne intelligence émotionnelle ont la capacité à reconnaître leurs forces, faiblesses et émotions, sont capables de bien les réguler, et peuvent reconnaître les émotions des autres.

L'intelligence culturelle

C'est la capacité d'une personne à s'adapter lors d'interactions avec des personnes de cultures différentes. Le but est de pouvoir ajuster son comportement selon les interlocuteurs, les cultures et les contextes de travail. En effet, l'intelligence culturelle permet de mieux comprendre les attentes parfois non exprimées de ses collaborateurs étrangers ou issus de cultures différentes. C'est ainsi une bonne manière de savoir faire la différence entre un conflit interculturel (lié à une incompréhension des codes culturels) et un conflit interpersonnel (lié à une mésentente entre deux personnes).

La gestion du stress

Le stress est un ensemble de réactions physiques et physiologiques qui est provoqué par une situation particulière. Ces réactions impactent aussi bien le corps que l'esprit et dépendent de facteurs déclenchants propres à un individu. Un élément stressant pour l'un ne sera pas forcément stressant pour l'autre. Savoir gérer le stress est indispensable, en particulier pour les postes à responsabilité, afin de pouvoir prendre les bonnes décisions dans des situations d'urgence ou de tension.

L'autonomie

L'autonomie est une qualité liée au savoir-être qui permet de mettre tous les moyens de son côté pour parvenir à atteindre ses objectifs. Elle passe notamment par savoir comment développer sa confiance en soi, apprendre à apprendre pour se former en continu, utiliser son plein potentiel à tout moment, et développer son estime de soi. En entreprise, une personne autonome sera capable d'être proactive, impliquée, et fait souvent preuve de discernement dans toutes les situations.

La résilience

C'est un terme que l'on entend beaucoup depuis la crise sanitaire liée à

la pandémie de COVID-19. De manière simplifiée, cela consiste à ne jamais baisser les bras, y compris lorsque les choses ne se passent pas comme prévu. Être résilient signifie savoir comment s'adapter à des scénarios changeants pour rebondir rapidement, rester motivé à tout moment et cultiver des relations solides. En faisant basculer ses réflexes mentaux vers le côté positif, une personne résiliente ne renonce pas facilement et tentera toujours de trouver des solutions à toutes les situations.

L'écoute active

Écouter ne consiste pas à se taire pour laisser les autres parler. La véritable écoute active est une qualité rare qui consiste à savoir écouter, à poser les bonnes questions au bon moment pour approfondir ou clarifier le sujet, et à relancer avec empathie et bienveillance. L'écoute active nécessite une grande concentration et est une qualité indispensable pour déjouer les conflits et favoriser les échanges constructifs.

La résolution de problèmes complexes

C'est une qualité qui consiste à appliquer la logique et à utiliser l'imagination pour concevoir des solutions intelligentes aux problèmes complexes. Ce sont des situations que l'on retrouve fréquemment dans les métiers du management, de l'ingénierie, dans la conduite de projets, ou encore dans la recherche et développement ou l'entrepreneuriat. Savoir résoudre des problèmes complexes nécessite une grande agilité intellectuelle et une dose d'intuition pour analyser une situation et prendre la bonne décision sans hésiter.

L'esprit critique

Il s'agit de savoir mobiliser sa raison et prendre du recul dans un environnement, où nous sommes constamment bombardés d'informations. Un esprit critique développe une pensée critique qui prend le temps d'analyser de façon objective les informations, données et signaux reçus. C'est une qualité très utile pour apprendre à raisonner par soi-même, se forger librement sa propre opinion, et lutter contre les préjugés ou toutes formes d'intolérance.

Capitaliser sur ses soft skills est indispensable pour réussir sa carrière

professionnelle, car ce sont des qualités, mais aussi des valeurs profondes qui sont liées à ses expériences de vie, ses rencontres et son potentiel humain. Là où les hard skills peuvent s'acquérir rapidement, les soft skills sont liées à la gestion cognitive et nécessitent de faire évoluer ses schémas mentaux. Une tâche importante, mais pas insurmontable si on est bien accompagné, notamment par son entreprise qui peut proposer des stages et ateliers de développement personnel, de coaching et de mentorat.

L'entrepreneuriat on fait référence au fait de démarrer une activité dont on est soi-même l'initiateur. Plus concrètement, on peut dire qu'entreprendre désigne le fait de créer et de développer une entreprise et de donner vie à un projet.