

Les 3 forces des femmes managers

Par Marion Senant 07 mars 2014

Le management a-t-il un genre ? A en juger par les différents programmes de coaching réservés aux femmes, les réseaux féminins qui apparaissent dans les entreprises et les formations sur la thématique « femme et manager » : oui. Alors qu’est-ce qui différencie un management « féminin » d’un management « masculin ». Cadremploi a interrogé plusieurs managers, hommes et femmes, sur le sujet.

1. Les femmes n’hésitent pas à parler des choses qui fâchent

Quand on demande à des dirigeants d’entreprise (tous des hommes en l’occurrence), quels sont les points forts des femmes dans le travail, plusieurs répondent sans hésiter : « les femmes n’ont pas peur de poser les problèmes sur la table ». Là où un homme aura tendance à masquer un problème à son supérieur hiérarchique, une femme, elle, lui en parlera plus directement. Dans la pratique, ce mode de fonctionnement, plutôt féminin donc, peut avoir tendance à dérouter des managers hommes, surtout quand ils évoluent dans un milieu traditionnellement masculin.

Les hommes, qui ont un fonctionnement en général plus politique, auront tendance à voir cette attitude comme un coup de poignard dans le dos. Pour une femme, quand il y a un problème, autant que tout le monde essaye de le régler en même temps plutôt que de laisser traîner les choses ».

On touche ici à deux modes de management complètement différents, qui entrent en collision de plus en plus, au fur et à mesure que les femmes s’installent dans les équipes dirigeantes des entreprises.

2. Les femmes ont le sens du travail collaboratif

« Les femmes favorisent le travail en équipe », note Michel Brimicombe, responsable de la performance industrielle chez Areva. Alors qu’une femme manager utilisera naturellement le pronom « nous » pour parler de ses résultats annuels un homme aura facilement tendance à dire « je ».

Et aujourd’hui, « les entreprises sont de plus en plus ouvertes. [On attend donc des managers qu’ils soient capables de travailler à partir du principe “gagnant-gagnant”](#)», explique Jean-Michel Caye, responsable mondial de l’expertise Talents chez Boston Consulting Group (BCG). Or, il s’agit d’un mode de fonctionnement dans lequel les femmes se sentent généralement plus à l’aise. En revanche, dans une entreprise plus traditionnelle, au mode de management fermé, le “gagnant-gagnant” est contreproductif ».

3. Les femmes managent en proximité

« D'après moi, les femmes ont tendance à apporter plus de bienveillance dans leur management. Elles sont plus à l'écoute », confie également Michel Brimicombe. « Une femme est souvent plus proche du suivi de ses équipes qu'un homme, elle fera souvent plus attention au "comment" », analyse Sylvie Bernard-Curie Associée DRH chez KPMG. Mais attention à ne pas confondre suivi des équipes et incapacité à déléguer ! « La force des femmes managers, c'est leur façon d'accompagner leurs collaborateurs, précise Sylvie Bernard-Curie, également co-auteur de "Vous avez TOUT pour réussir"*. Elles vont faire des points réguliers avec eux, leur donner des moments pour poser leurs questions, leur donner la possibilité de demander de l'aide si besoin... pour moi, c'est la clé de la gestion du stress en entreprise ! »

*"Vous avez TOUT pour réussir, bien dans mon job, bien dans ma vie avec l'approche ACT", par Christophe Deval et Sylvie Bernard-Curie, Interédition, mars 2014