

www.mondedesgrandesecoles.fr
Pays : France
Dynamisme : 4



Page 1/2

[Visualiser l'article](#)

Une femme aux manettes : le remède à la gestion de crise ?



adobestock

« Qu'ont en commun les pays qui gèrent le mieux la crise du coronavirus ? Des femmes cheffes d'Etat ! » titrait la tribune de l'entrepreneuse Avivah Wittenberg-Cox, dans Forbes en avril dernier. Mythe ou réalité : pourquoi les femmes seraient-elles de meilleurs managers en temps de crise ?

Toute la question serait donc de savoir s'il existe un « leadership féminin ». Si cette notion même reste discutable, la recherche tend toutefois à montrer des tendances différenciantes significatives entre hommes et femmes. « Les hommes ont tendance à privilégier un leadership transactionnel, basé sur la détention du pouvoir, le fait que le leader accorde des récompenses ou sanctions et donc des motivateurs extrinsèques. A l'inverse, les femmes optent plutôt pour un leadership transformationnel qui s'appuie sur des motivateurs intrinsèques. On détient le pouvoir du fait de sa force de conviction pour embarquer les équipes et activer le sens du travail pour l'individu et le collectif » introduit Stéphanie Buisine, directrice de recherche au CESI. Un leadership qui va dans le sens de l'évolution de la société et des attentes des jeunes générations en quête de sens et d'intelligence collective.

Vous avez dit intelligence collective ?

Cette intelligence collective est d'ailleurs clé dans la gestion de la crise que nous traversons aujourd'hui. Et là encore, bon point pour les femmes. « En situation de gestion de crise le modèle pyramidal, plébiscité par beaucoup d'hommes, montre tout de suite ses limites. Quand tout est stable, ça fonctionne. Mais quand les choses bougent, on n'attend plus de l'exécution d'objectifs précis mais bien de la capacité d'analyse, une vision systémique, de la proactivité et de l'imagination. Des qualités typiques des adeptes du management

www.mondedesgrandesecoles.fr
Pays : France
Dynamisme : 4



[Visualiser l'article](#)

matriciel et transversal, généralement privilégié par les femmes. Face à une difficulté, elles repartent du côté système, pratique et concret. Par exemple, je préfère passer mon énergie dans une bonne réunion collective pour entendre les problèmes de chacun plutôt que de passer la main dans le dos à certains et d'occulter des signaux faibles menaçant potentiellement l'unité » précise **Florence Dufour**, DG de l'**EBI**.

La crise, une opportunité pour les femmes ?

Est-ce à dire que la crise actuelle serait une « chance », un révélateur ou un accélérateur pour les carrières des femmes ? « Biologiquement, notre corps est prévu pour l'endurance alors que celui des hommes est plus dans l'explosion de la force. Cette capacité à rester créative, tonique et imaginative dans une adversité qui dure longtemps est un réel atout. Gérer la crise uniquement avec des hommes ? Je ne joue pas si je ne suis pas aux commandes ! » ajoute-t-elle.

D'autant plus que les leaders transformationnels (majoritairement féminins donc), ont un rapport au risque particulièrement performant en temps de crise. « Ils ne s'attachent pas à des risques court terme. Ils ont un cap, des repères qui leur permettent de ne pas être chamboulés par les remous qu'ils rencontrent sur leur chemin. Grâce à cette meilleure acceptation du risque à court terme, le risque à long terme est géré, ce qui permet une meilleure appropriation de la prise de risque par l'ensemble des collaborateurs. Un facteur de succès », conclut Sophie Buisine.

New markets, new power !

Dans le prolongement du rapport CEO Outlook 2019 sur les enjeux des dirigeants dans le monde, la seconde édition du Global Female Leaders Outlook *New markets, New powers* dresse un état des lieux du regard des femmes dirigeantes. 70 % se déclarent confiantes dans la croissance de leur entreprise à 3 ans. Ainsi, 57 % d'entre elles anticipent une croissance de chiffre d'affaires de +2 % dans les 3 prochaines années et 15 % estiment même qu'il devrait progresser de plus de 10 % (chiffres publiés avant la crise Covid ndr).

Une confiance doublée d'un vrai sentiment de responsabilité. Alors que 23 % des dirigeantes du monde place en tête des risques celui lié aux technologies émergentes, le risque environnemental ne compte pas en revanche parmi les premiers freins à la croissance. Alors même que l'impact environnemental et sociétal occupe une place significative dans leurs motivations. 8 dirigeantes sur 10 dans le monde pensent en effet qu'elles sont responsables de la concordance des critères ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) de leur entreprise avec les valeurs de leurs clients. 75 % des dirigeantes françaises partagent ce constat (vs 60 % des dirigeants français). 34 % des dirigeantes sont motivées par une stratégie de croissance sur le long terme, intégrant notamment les critères ESG dans leur politique de croissance. L'agilité devient donc un prérequis pour les dirigeantes (82 % vs 67 % pour les hommes). Où quand les dirigeantes ont devancé les leçons de la Covid.