

www.mondedesgrandesecoles.fr

Pays : France

Dynamisme : 6

[Visualiser l'article](#)

## [Experte] Qu'est-ce que ça change, une femme aux commandes ? RIEN et TOUT



**Lorsqu'une femme prend les commandes, il ne devrait normalement rien se passer de particulier dans l'équipe ou l'entreprise qu'elle dirige. En effet, les formations des écoles d'ingénieurs et d'innovation d'une part, de commerce et de management d'autre part, sont mixtes depuis plusieurs dizaines d'années.**

Les grandes écoles et universités prennent soin d'accompagner les concepts enseignés d'études de cas dans lesquels chacun.e peut se projeter. Ces mises en situation donnent donc en principe les mêmes aptitudes pratiques et outils méthodologiques aux hommes et aux femmes qui se préparent à prendre des responsabilités.

**Ma première réponse, c'est RIEN. Cela ne change rien !**

Pour le démontrer, nous avons, avec des étudiants, effectué une expérience. Elle a consisté à choisir quatre hommes et quatre femmes expérimentés dans le management, et exerçant dans nos secteurs : alimentaire, environnement, pharmaceutique ou cosmétique, parmi nos alumni.

**Ils ont répondu lors d'interviews à des questions dirigées, communiquées préalablement :**

Décrivez votre fonction en une phrase

La phrase qui vous galvanise

Les verbes qui vous caractérisent en tant que manager

www.mondedesgrandesecoles.fr

Pays : France

Dynamisme : 6



[Visualiser l'article](#)

Ce que vous voudriez réaliser dans votre vie professionnelle

Les leviers que vous utilisez pour motiver vos collaborateurs

Un ingénieur idéal pour moi, c'est...

Nous avons ensuite imprimé un poster anonymé reprenant leurs verbatims et avons convié notre campus à cette exposition. Chacun des 250 visiteurs disposait de 4 billes rouges et 4 billes bleues et devait décider si le poster était celui d'une femme ou d'un homme en plaçant sa bille dans le conteneur opaque bleu ou rouge dédié.

**A la fin de la journée, nous avons « pesé » le genre de chaque ancien :**

2 avaient le genre opposé pour plus de 75 % de votants

4 avaient le genre opposé pour une majorité des votants (plus de 55 %)

2 ont été reconnus dans leur genre pour plus de 75 % des votants.

Au dévoilement des photos et identités qui a clôturé cette journée, nos visiteurs ont été stupéfaits, fâchés ou enchantés. Certains nous ont demandé si avions voulu biaiser cette expérience en choisissant des alumni « *peu genrés* ». \*

**Cette exposition a montré à nos étudiants et aux personnels que les leviers et méthodes de management sont universels.**

Leur usage préférentiel dépend davantage du type de personnalité\*\*, de l'expérience, des rencontres et des cultures des entreprises dans lesquelles l'on a travaillé.

**C'est sans doute heureux puisque l'école est devenue mixte au milieu des années 60.**

Même s'il subsiste quelques inégalités de genre : jeux et lectures stéréotypés, espaces de détente différenciés et moindres pour les filles ou encore des prescriptions vestimentaires au prétexte de limiter la « séduction ».

**Ma deuxième réponse, c'est TOUT. Cela change tout !**

**Quand il s'agit de prendre le pouvoir ou de l'accepter, la confiance en soi et la rapidité de réaction sont cruciales. Il faut sembler compétent.e, décidé.e, motivé.e, et se projeter presque immédiatement dans la proposition qui est faite.**

Or, les DRH observent que femmes et hommes réagissent différemment à une opportunité, les premières demandant plus de détails afin de contextualiser le poste, s'assurant par l'échange qu'elles ont les compétences requises et demandant un temps de réflexion avant de répondre à la proposition, ce qui s'oppose à la façon dont la plupart des hommes réagissent, acceptant immédiatement, quitte à chambouler leur vie personnelle : l'intendance suivra ! Et qui dit intendance, dit souvent conjoint.e. A lui ou elle de suivre.\*\*\*


[Visualiser l'article](#)

Ce biais étant ici rappelé aux RH et aux managers, les voilà outillés pour promouvoir de façon équitable femmes et hommes. Qu'ils aient en tête lors de leurs décisions la phrase de Proust : *« L'inexactitude, l'incompétence, ne diminuent pas l'assurance, au contraire. »*

**Dès lors qu'elle est promue, la trajectoire opérée par une femme « aux commandes » va reposer, comme pour ses homologues masculins, sur trois pouvoirs :**

**Le pouvoir de la compétence :** il est quasiment toujours observé chez les femmes « aux commandes ». Cette compétence a été façonnée dès l'enfance par l'école. Elle est entretenue par l'exigence d'avoir fait ses preuves préalablement pour être promue, et d'avoir démontré aux yeux de tous technique, éloquence, organisation et endurance. *« La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente. »* (Françoise GIROUD)

**Le pouvoir de la force :** il n'est mobilisé qu'en dernière extrémité par les femmes, sans doute parce qu'elles croient ne pas pouvoir gagner par la force, s'en gardent et développent d'autres ressorts. De ce fait, elles vont moins recourir aux ordres et à l'autorité tout en mobilisant davantage l'intelligence collective et la co-construction. Cela va conférer une robustesse fédérative aux organisations dirigées par des femmes.

**Le pouvoir d'influence :** il s'agit ici de réseaux professionnels et clubs de réflexion. Certains sont ouverts comme les associations professionnelles et les réseaux sociaux, d'autres cooptés dans le secret. Ces derniers séparent volontiers femmes et hommes, faisant plancher les premières sur « la société », les seconds sur « la géopolitique ». Autrement dit, les femmes à la Maison et les hommes au Sénat ! Pour en faire partie, il faudra confisquer de nombreuses soirées à sa famille, sans aucun espoir à date d'en devenir l'ordonnateur quand on est née femme.

**Au final,** je peux affirmer que si le premier pouvoir est totalement maîtrisé par mes diplômées, le second est substitué par le collectif et le troisième ignoré, délaissé ou combattu. Cependant, le traditionnel pouvoir d'influence est dans le même temps contourné avec beaucoup d'audace et un peu de naïveté depuis que les réseaux sociaux permettent à chacun.e de s'exprimer et peut-être dynamiser le système.

**L'auteur est Florence Dufour,** Directrice générale de l'Ecole de Biologie Industrielle, Présidente du concours Puissance Alpha, Chevalier de la Légion d'Honneur, Membre de l'AFDESRI et du Lions Club International

PS : Si Grandes Ecoles et Universités Magazine que vous avez entre les mains a décidé de « faire un sujet » sur les femmes aux commandes, c'est bien qu'il y a des choses à en dire, et peut-être à faire évoluer. En tant que directrice générale d'une grande école d'ingénieurs accueillant 80% de femmes, et présidente d'un concours post-bac rassemblant 15 établissements, j'ai eu envie de partager quelques observations. Que mes collègues masculins me pardonnent. Mes idées n'engagent que moi et ne leur retirent rien, même s'ils se sont accomplis grâce à un trépied de pouvoir et qu'on travaille efficacement ensemble sans jamais se mesurer. S'ils utilisent ces lignes pour changer la donne dans leurs réseaux, et discuter de la nature du pouvoir, nous aurons, une fois de plus, fait du bon boulot ensemble. En cas de doute sur le volet 2, qu'ils sachent que je peux les défier au bras de fer. Mon passé de véliplanchiste, de vétérinaire et mes longs bras me donnent un atout surprenant. J'en ai rarement perdu...!

\* *C'est l'adjectif qui a été utilisé, ainsi que celui de « testostéroné ». Nous pensons donc que la connotation de ce commentaire est sexuelle.*

\*\* *On réfère ici à l'école de Palo Alto et aux tests permettant, à partir de nos convictions et de nos comportements, de nous classer en divers types (MBTI, ComColors, Belbin, DISC...)*

www.mondedesgrandesecoles.fr

Pays : France

Dynamisme : 6



[Visualiser l'article](#)

\*\*\* *Le féminin du proverbe indien « derrière un homme qui réussit il y a une femme » a son masculin : « derrière une femme qui réussit il y a trois employé.e.s de maison ».*