Y-a-t-il le même Chemin pour Tous?
Comment se positionnent la femme et l'homme face à leur leadership dans les entreprises d'aujourd'hui?

"L'avenir de l'homme, c'est la femme. Elle est la couleur de son âme". Louis Aragon

Dans ses écrits Pierre Bourdieu souligne que la féminité et la masculinité ne peuvent être pensés, et ce séparément.
Pourtant notre société les présente toujours séparément, et de plus en opposition.
Pourquoi?
Tant de questions auxquels nous ne pouvons avoir de réponses immédiates sans une réflexion approfondie.

Tout d'abord il s'agit de déconstruire les cadres de références instaurés depuis des siècles sur un rapport homme/femme construits à partir d'une différence de masse corporel qui suppose une domination de l'homme sur la femme.
Le mot "Homme" a été utilisé en langue française pour désigner le genre humain: il recouvre donc toute sa Noblesse.

Les différences homme/femme sont souvent décrites en Sociologie des groupes et en Psychologie Sociale par une différence de qualités et de comportements. Les femmes seraient donc sensibles, délicates, patientes, tandis que les hommes seraient déterminés, courageux, habiles. Ces qualités s'inscrireraient dans des comportements pour les femmes de raffinements et d'élégances et pour les hommes de concurrences et de rivalités. Il s'agit donc ici précisement d'identité sexuelle, de construction d' "Image sociale".

Mais n'y-a-t-il pas des hommes plus sensibles que des femmes? Et des femmes plus courageuses que des hommes?

En effet, ces éléments ne sont pas strictement définis car nous portons chacun en nous une part de masculinité et une part de féminité comme le souligne Jung par les termes Anima (Ame de la femme) et Animus (Ame de l'homme). Il y a donc déjà en chacun de nous un plein mélange d'énergies masculines et d'énergies féminines.

Comme le considère les Taoïstes lorsque la Femme et l'Homme se réunissent tout est possible par la complémentarité.
Intéressant pour nos entreprises!
Si nous considérions que nos pratiques de leadership sont complémentaires et qu'en plus nous avons tous à puiser dans le leadership au féminin et dans le leadership au masculin, nos entreprises ne fonctionneraient-elles pas plus efficacement?
En effet, selon Hemphill la femme semble se positionner principalement dans un leadership transactionnel, c'est-à-dire un leadership de la relation qui sous-entend la mise en place de récompenses pour féliciter les réussites.
Tandis que l'homme aurait tendance à mettre en place un leadership centrés sur la structure, c'est-à-dire sur le résultat.
L'homme pourra donc apprendre de la femme l'adaptation dans la communication pour cultiver des relations qualitatives et plus profondes, tandis que la femme apprendrait de l'homme à lâcher-prise dans les situations complexes afin de mieux se centrer sur les objectifs globaux.

Encore une fois ne rentrons-nous pas dans des considérations par cadres de références réducteurs?
Evidemment, c'est pourquoi Van Daele nous dit qu'il n'y a pas de de leadership au féminin ou au masculin simplement une adaptation à la situation qui doit se faire par rapport aux qualités recquises.

Nous souhaiterions pouvoir tout définir, théoriser pour trouver les meilleures solutions, mais en un mot ne serait-il pas plus Juste de pouvoir accueillir l'Autre dans un esprit de bienveillance dépigmenté de toute discrimination?

Psychologue du travail, et Chercheur en Psychologie, Laura SADOWSKI est formateur et coach de cadres dirigeants, managers, techniciens et de personnes en transition professionnelle et sociale. Elle est diplômée en Psychologie du Travail et d'Ergonomie à l'Université de Paris X en association avec l'Université du Québec (UQAM). Après un parcours jalonnant entre les Ressources Humaines, les Relations Publiques et la Recherche, elle décide de mettre à disposition son expérience et ses compétences au service du développement personnel et professionnel.