

Faut-il inclure les hommes dans les séminaires de leadership pour femmes ?



C'est la question qui a été débattue entre **40 femmes venant de 20 pays différents** de la zone Europe élargie au sein du séminaire « Women in Leadership » organisé chaque année par une grosse entreprise française à dimension internationale.

Serait-on dans une nouvelle ère qui, après un temps pour soutenir les femmes dans la découverte leur potentiel et la levée des freins au déploiement de leur carrière, serait venu le temps d'un dialogue autour de l'impact de la mixité dans le travail entre les hommes et les femmes ?

Le débat fut **intense** et même si aucune conclusion évidente n'en fut le fruit, les principales questions ont pu émerger.

A l'unanimité, le désir de collaborer avec les hommes et la complémentarité des différentes énergies féminines et masculines fut posé comme un fondement du leadership « inclusif ».

De façon ambivalente elles se perçoivent à la fois similaires et différentes des hommes face aux questions de leadership.

Certaines femmes ont insisté sur le fait que les hommes sont concernés comme elles par les questions de leadership. Elles évoquent une certaine curiosité à connaître leur propre vécu : **quelles croyances impactent leur rapport au pouvoir, aux choix, à la prise de responsabilité, à l'ouverture, à l'authenticité, aux jeux politiques ? et comment les règles implicites de l'entreprise évoluent au regard de ces croyances?**

D'autres femmes évoquent le risque que la **présence d'hommes à ce type de séminaire ralentisse cette connexion intime si évidente entre femmes**, qui leur permet de partager sans attitudes défensives leurs peurs, leurs limitations, leurs façons spécifiques d'entrer dans les jeux de pouvoir par le sourire, en maternant, en protégeant...

D'autres encore pensent que la présence d'hommes pourrait **contribuer à une meilleure compréhension mutuelle pour sortir des stéréotypes de part et d'autre** : une roumaine nous raconte combien son choix de revenir en entreprise après 5 mois de congés maternité au lieu des 2 ans auxquels elle a droit, a été très mal perçu. Une autre constate qu'être enceinte a joué un rôle sur son ambition et sur l'envie de son environnement de la promouvoir.

Plusieurs témoignent de leur culpabilité à s'exposer et à sortir de représentations comme **«être visible et prendre des responsabilités => être mauvaise mère/épouse**», **« être une bonne mère/épouse => sacrifier sa vie professionnelle »**.

Les hommes ont leur rôle à jouer. Elles voudraient pouvoir leur en parler.

Le message qu'elles ont finalement communément reconnu est :

« Sommes nous vraiment prêtes à inclure les hommes alors que nous-mêmes avons des difficultés à nous inclure telles que nous sommes avec toutes les facettes de notre identité et de nos rôles » ? ».

Un débat qui finit donc en question et qui nous donne envie, en tant que facilitatrices de ce séminaire, d'introduire une expérience séquentielle d'écoute réciproque sur ce que chacun vit de ces différences et/ou communalités d'attitudes et de perceptions.

Un rêve que nous vous soumettons ...

Ecrit par :

Fabienne VAILLANT

Dirigeante du cabinet Sensilead et fondatrice du programme « Women in Leadership »

Flavienne SAPALY

Dirigeante du cabinet Humanart et coach du programme « Women in Leadership » et autres programmes de développement personnel et mentoring des femmes