

Le mardi 14 janvier 2014, près de 60 Agrelles ont assisté à la conférence organisée par Agro au Féminin.

Oser, pour une carrière au féminin épanouie

Agro au féminin a eu le plaisir d'accueillir **Annaig Benoit**, coach et formatrice chez Talentis, société de coaching de dirigeants



positionnée sur les thématiques du développement du leadership, de l'optimisation de la performance collective et de l'accompagnement des changements humains. Un des sujets récurrents d'intervention de Talentis est relatif au leadership au féminin. Le coaching des femmes sur ce sujet a pour objet de percer *le plafond de verre*. Si les femmes sont aujourd'hui très présentes dans les entreprises, leur accession aux fonctions de top management reste mineure. Cette situation s'explique par plusieurs facteurs : des convictions courantes (contraintes familiales limitant la disponibilité, moindre intérêt pour les postes à responsabilités...) et des réalités cachées, dont une culture peu favorable à l'autorité au féminin ou au leadership au féminin et des stéréotypes très prégnants qui conduisent à une forme d'auto-censure de la part des femmes.

Des stéréotypes prégnants

L'intervention d'Annaig Benoit a permis de recenser ces stéréotypes (positifs ou négatifs) assignés aux femmes et aux hommes. Ainsi, les femmes sont reconnues pour leur rigueur, leur empathie, leurs sens de l'organisation, mais aussi leur manque d'autorité, alors qu'on prête aux

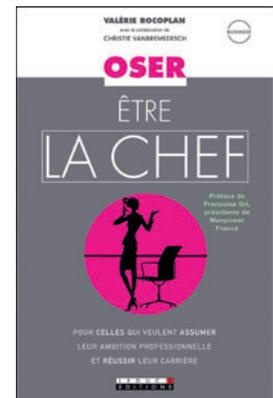
hommes davantage de disponibilité, de force de persuasion, de leadership mais aussi des difficultés à faire plusieurs choses à la fois.

Les stéréotypes relatifs à la féminité au travail peuvent être à l'origine de réels complexes. L'expérience du cabinet Talentis a permis d'en identifier trois.

- Le complexe de **la chic fille, professionnelle et consciencieuse** : La personne est *drivée* par la recherche de la perfection dans tous les domaines. Elle investit dans ses actions une énergie très importante, ce qui peut être piégeur car épuisant, mais également conduire à des difficultés à prioriser, à choisir ses objectifs stratégiques, à dire non et à privilégier du temps pour elle.
- Le complexe de **l'imposture** : La personne doute de sa légitimité et freine sa prise de risques. Elle va, par exemple, se retenir de postuler à une fonction si elle juge qu'elle ne dispose pas de 100 % des compétences requises.
- Le complexe du **pouvoir** : la personne craint l'exposition qui est liée au pouvoir. Le pouvoir, et les prises de position qui en découlent, impliquent de ne pas être aimé(e) de tous. L'accepter demande un grand travail sur soi, notamment pour les femmes.

Démonter ses complexes

De nombreuses pistes de réflexion et d'action ont été proposées pour démonter ces trois complexes. Nous n'en aborderons que quelques-uns. Pour sortir du perfectionnisme piégeant, Annaig Benoit suggère de distinguer l'important de l'essentiel, et de hiérarchiser ses objectifs prioritaires dans le cadre d'une stratégie personnelle, pour concentrer son énergie sur les projets à forte valeur ajoutée, en mesure de faire la différence. Cela implique de prendre le recul néces-



Les éléments développés lors de cette conférence font référence à l'ouvrage « *Oser être la chef* », écrit par Valérie RoccoPLAN, fondatrice du cabinet Talentis.

saire sur ses priorités, de faire des choix en toute conscience, de préserver le temps nécessaire pour accomplir ses missions essentielles, et d'être en paix avec cela.

Pour déconstruire le complexe de l'imposture, elle insiste sur le fait de ne pas attendre d'avoir 100 % des compétences pour postuler à un nouveau job. Cela sous-entend de rendre visible ses compétences en parlant de ses réussites pour les faire connaître et reconnaître au sein de l'entreprise. Cela veut également dire être au clair avec son projet professionnel, de manière à pouvoir saisir les opportunités avec, si possible, l'appui d'un mentor au sein de l'entreprise. Cela implique en outre d'être en mesure de faire des demandes efficaces et d'apprendre à gérer les refus.

Enfin, pour sortir du complexe du pouvoir, elle propose de clarifier son rapport à la politique et au pouvoir. Pour cela, il est nécessaire de se réconcilier avec le principe de politique et d'intégrer les jeux politiques comme une réalité incontournable à des postes à responsabilités, d'où l'importance de savoir décoder les règles du jeu, la culture de l'entreprise (*qui influe ? qui décide ? comment se prennent les décisions ?*), les habitudes et les croyances en termes de prise de position. ♦

AMANDINE PEREZ (T05) & VERONIQUE FONTAINE (PG84)
pour le groupe professionnel Agro au féminin