

Des femmes hors de l'ordinaire!

Analyse des représentations des Mauriciennes d'influence

Mireille Lalancette, Université du Québec à Trois-Rivières

Lancement des activités Mauriciennes d'influence

11 septembre 2014



+ Projet de recherche

Femmes leaders en Mauricie

- Représentations du leadership dans les dossiers de mise en candidature du concours *Mauriciennes d'influence* et dans le quotidien *Le Nouvelliste*
- Réalisé grâce à une commandite de recherche versée par la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM). Ces fonds ont été obtenus grâce à la contribution financière de la CRÉ Mauricie, du Forum jeunesse Mauricie (FJM), du MAMROT ainsi que du Secrétariat à la condition féminine (SCF) dans le cadre d'une entente spécifique régionale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

+ Contexte où l'on s'interroge au sujet du leadership féminin

- Les femmes sont-elles des leaders différentes? Exercent-elles leur pouvoir de façon plus participative? Comment faire en sorte que les femmes brisent le plafond de verre?



+ Pourquoi Le concours Mauriciennes d'influence ?

- Lieu unique pour étudier comment on présente le leadership féminin, comment on argumente, on célèbre et on honore des femmes qui ont joué un rôle clé dans la région
- Identification des caractéristiques clés du leadership et des enjeux spécifiques liés aux femmes qui sont mises en candidature
- Les dossiers abordent autant les réalisations, les défis et les impacts des actions de ces femmes leaders dans leur organisation et leur secteur d'activité

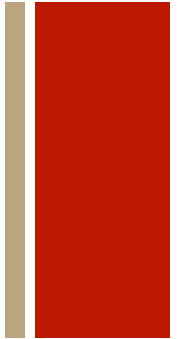
+ Le leadership dans la littérature

- Construit selon un modèle masculin (Williamson, Deschênes et Lafortune, 2008; Eagly, 2007)
- Leadership relationnel/leadership axé sur la tâche (Eagly et Johnson, 1990)
- Enjeux spécifiques liés aux femmes: plafond de verre, perceptions personnelles et sociales – rôles traditionnels (Fox et Lawless, 2011)
- Leadership et parcours des femmes distincts de celui des hommes (Blanc et Cuerrier, 2007)

+ Analyses réalisées

- 47 dossiers Mauriciennes d'influence (2010 et 2012)
articles du *Nouvelliste*
- Analyses quantitatives et qualitatives
- **Leadership (Northouse, 2009)**
 - Traits de caractère
 - Habilités
 - Compétences
 - Comportements
 - Relations que la personne maintient
- **Scènes de performance (Van Zonnen, 2006)**
 - Professionnelle, privée, sociale

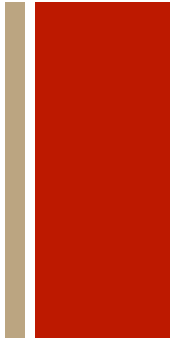
+ Les Mauriciennes



■ Description sommaire des candidates

- Moyenne d'âge 47 ans
- Plus de la moitié des candidates ont un niveau de formation universitaire
- 95% mettent scène leur implication sociale
- 93 % leur implication professionnelle
- 57 % discutent de l'équilibre travail/implication/famille

+ Des pionnières et des femmes dévouées



■ Actrices de changement (76%)

« [Cette candidate] ouvre des portes fermées. Elle trace des voies où personne n'est allé auparavant »

« Elle utilise sa position pour changer les choses positivement »

« C'est une visionnaire, une passionnée, engagée profondément dans son travail et elle ne compte pas ses heures! Dévouée, professionnelle, bien articulée, dotée d'un leadership [...] »

+ Des femmes inspirantes

■ Qualités, aptitudes et traits de caractère (72 %)

«Elle s'est démarquée par sa créativité, son dynamisme, son implication exemplaire et sa bonne humeur»

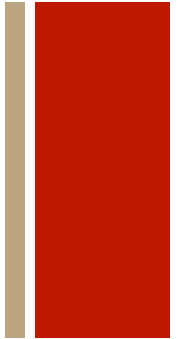
« Son travail acharné, sa présence, son réseautage, ses liens d'amitié qu'elle entretient fidèlement, sa foi en ses idées et idéaux font de [cette candidate] une femme d'influence depuis plus d'une décennie dans la concertation mauricienne, dans son milieu et bien au-delà»

+ Des femmes compétentes et rassembleuses

- L'accent est également mis sur **leurs compétences (55%)**
- Elles sont reconnues au-delà de la région
- Elles pratiquent un leadership axé autant sur la relation que sur la tâche

«Elle a une grande **capacité à rallier** les gens et à **travailler en équipe**». «Elle est dotée d'une **bonne humeur contagieuse**». **Sa démarche est sincère** et contribue à faire en sorte que les gens veulent participer à ce travail et à joindre leur force à celle du groupe

+ Des leaders éthiques



■ Valeurs éthiques des leaders sont discutées (47%)

«**Respect, empathie, sensibilité**, calme, équilibre ne sont que quelques mots pour la décrire. Ces qualités qu'elle possède lui permettent d'exercer son leadership avec beaucoup d'**humanité**. C'est une rassembleuse»

«Lorsqu'il est question d'étiquette, de **rigueur** dans les suivis, de rapidité d'exécution, de reconnaissance, d'appréciation, de fiabilité et du **souci du détail**, [elle] arrive définitivement dans le peloton des meilleurs»

+ Des leaders équilibrées

- L'importance de la **vie familiale** est au cœur plus de la moitié des dossiers (57%)
- Famille enjeu de lutte; la conciliation travail/famille/implication devient le «principal cheval de bataille»
- Elles sont des bonnes mères, épouses et filles. La maternité est même présentée comme un autre « obstacle» rencontré sur leur parcours

+ Défis et sacrifices

- Certaines mères ont « dû faire des **choix difficiles** et **sacrifier** beaucoup de choses pour faire le travail qui la passionne tout en passant du temps auprès de ceux qu'elle aime »
- «Une candidate continue **malgré tout** à respecter ses engagements et à soutenir l'équipe »



+ Un leadership sociétal: le «pouvoir avec»

- Les Mauriciennes sont avant tout des femmes qui apprécient et sont excellentes dans le **travail d'équipe**. Leur leadership comme étant sociétal; c'est-à-dire qu'**elles exercent leur pouvoir «avec» les gens qui les entourent**. Elles chercheront à **créer, à mettre en place de nouveaux projets, à fabriquer de la cohésion** dans les groupes et les équipes qu'elles dirigent
- Elles ont à cœur d'exercer le «pouvoir de» et le **«pouvoir avec»** plutôt que le «pouvoir sur» (Blanc et Cuerrier, 2007)

+ Leadership transformationnel

- Un leadership qui se caractérise par une **grande implication** de la leader, par le fait qu'elle **motive** par son influence, qu'elle inspire et stimule intellectuellement les gens ce qui les pousse à **se dépasser**

«Par son **charisme**, son leadership naturel, sa **diplomatie** et la confiance qu'elle dégage, elle a su relever des défis» et **changer les comportements** de l'équipe qui pose aujourd'hui naturellement les gestes et les actions qu'elle a voulu implanter

+ Normes sociales liées au leadership féminin

- Attentes envers les femmes : ne pas négliger sa famille, son conjoint et ses enfants au profit de la carrière ou de l'implication sociale
- Importance de la vie privée
- Défi d'arrimer les sphères professionnelles, sociales et personnelles. La conciliation au cœur des préoccupations



+ La suite du projet de recherche

- Volet II du projet Femmes leaders → réalisation d'entretiens avec les gagnantes Mauriciennes
- Comment ces femmes leaders se perçoivent-elles ? Comment voient-elles leur rôle ? Quels sont les défis qu'elles rencontrent au quotidien en tant que femmes leaders ? Quels conseils offrent-elles aux jeunes femmes qui aspirent à suivre leurs traces ?

Merci !

« Les conditions de vie des femmes s'amélioreront dès lors qu'elles seront plus nombreuses à détenir le pouvoir et donner voix aux préoccupations de leurs consoeurs »

(Sheryl Sandberg, 2013, p. 25).



Mireille Lalancette, Ph.D.
Université du Québec à Trois-Rivières