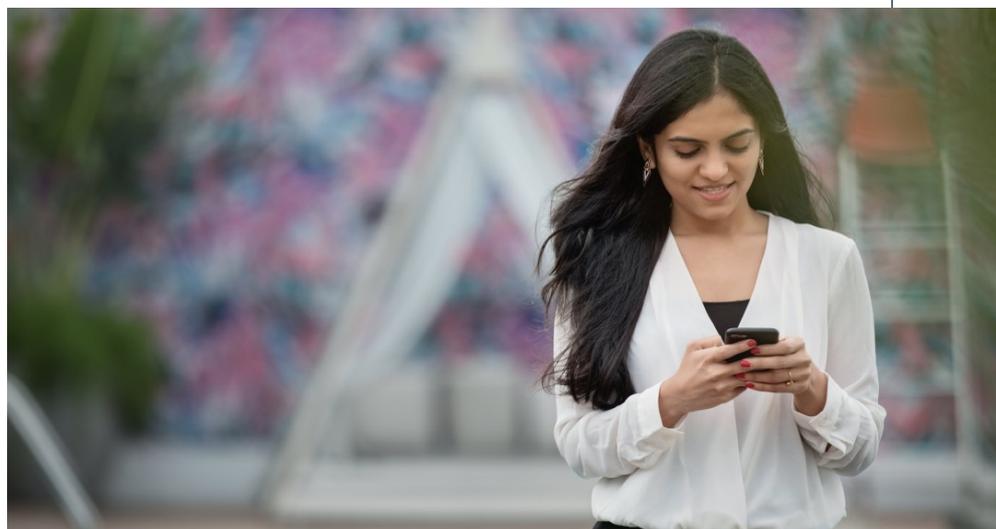




Recherche

Essai de Premium
gratuit d'un mois

L'international est-il une opportunité pour les femmes de développer leur leadership ?

Publié le 6 août 2019

**Isabelle Goyon**Global coaching for internationals,
executives, teams and partners • ... [See more](#)

28 articles

[+ Suivre](#)

Travailler à l'international est une belle occasion de développer son leadership, de sortir de sa zone de confort, de révéler et renforcer ses talents. C'est aussi l'opportunité d'ouvrir de nouvelles perspectives de carrière et de lui donner un nouvel élan. Or, aujourd'hui, 15% seulement des postes en expatriation sont proposés à des femmes et 9% des conjoints accompagnateurs sont des hommes... Comment les femmes peuvent-elles trouver leur place et développer leur Leadership à l'international dans un contexte où les compétences recherchées évoluent ?

Leadership masculin ou féminin ?

Le genre est-il une variable pertinente ? Non, conclut la [synthèse d'enquêtes sur les qualités attribuées à des cadres dirigeants, hommes ou femmes](#). Selon les collaborateurs, le mode de management choisi ne changerait pas en fonction du genre, mais plutôt en fonction du style de leadership et des traits de personnalité.

Pourtant, il est assez courant d'évoquer les différences masculin / féminin en matière de comportement et de compétences de leadership. Les compétences masculines reconnues sont alors l'autorité, la prise de risque et le charisme, tandis que les féminines sont plus « participatives », l'écoute, l'empathie et l'intelligence émotionnelle. Et à ce jeu des

J'aime Commenter Partager

153 ·

Messagerie



Recherche

Essai de Premium
gratuit d'un mois

Quel leadership voulez-vous développer ?

Si les compétences de leadership recherchées aujourd'hui sont plutôt « masculines » et les femmes peuvent bien sûr les travailler de manière égale. Attention de ne pas vouloir développer des compétences pour coller à son genre ! Dans les faits, les compétences de leadership peuvent montrer de fortes compétences dites masculines et d'autres plutôt sur la personnalité, la façon d'aborder les situations, comprendre les valeurs et les motivations profondes... En acceptant qu'hommes et femmes puissent de la même façon exercer le leadership avec des compétences différentes non pas en fonction de leur genre, mais en fonction de leur personnalité, on laisse la place également aux hommes qui veulent développer d'autres compétences, sans jugement et sans dévalorisation...

Et ça tombe bien, car les organisations qui naviguent aujourd'hui de plus en plus dans un monde globalisé et multiculturel ont besoin de ces compétences de flexibilité, d'intelligence collective, d'écoute et de prise en compte des points de vue de tous.

Quelle que soit la façon dont le leadership s'opère, il s'apprend, s'enrichit, grandit avec l'expérience. Bien que certaines qualités le permettent naturellement, tout n'est pas acquis au départ. Homme ou femme, le leadership contribue aussi à nous faire évoluer en entreprise et à combattre les stéréotypes. Indispensable si l'on veut que les femmes accèdent à des postes de pouvoir.

Leadership interculturel ?

On invite de plus en plus aussi les notions de Global Leadership et de leadership interculturel. Développer des compétences interculturelles permet de renforcer plusieurs compétences complexes essentielles, notamment : une meilleure conscience de soi, la flexibilité, la capacité à adapter sa communication, la créativité, la gestion de l'incertitude... Des compétences plus communément connues sous le terme « soft skills », avec au cœur l'intelligence émotionnelle, et reconnues aujourd'hui comme les plus recherchées ! Loin d'être faciles à développer, mais l'international, avec son changement de cadre de références, peut les favoriser.

Travailler à l'international c'est aussi être prendre le risque d'être plus visible. À l'étranger, la fonction de représentation se renforce et pousse à développer prise de parole et réseaux stratégiques : un autre aspect, non négligeable, qui permet de développer impact et son influence et qui fait de l'international un levier de croissance fabuleux du leadership.

International + femme = +++ leadership ?

Messagerie



Recherche

Essai de Premium
gratuit d'un mois

Or, dans le développement du leadership, un des gros freins pour les femmes perso-pro. L'international, en provoquant un changement radical dans la famille, permet justement de trouver ce nouvel équilibre. C'est une chance pour les femmes... mais un danger pour les couples ! Car encore aujourd'hui, la répartition de l'équilibre perso-pro reste bien différente pour les hommes ou les femmes. Les tâches familiales toujours très inégales, et les hommes qui décident de mettre leur carrière pour s'occuper de leur famille regardés avec soupçon...

Les stéréotypes, les freins, les tabous, de la part des hommes ET des femmes, sont nombreux et souvent trompeurs (« elles n'ont pas envie de partir, le risque leur fait peur ou bien elles auraient du mal à s'imposer auprès des équipes dans certains pays »...). Les mentalités doivent évoluer avec le partage des opportunités au sein du couple et de la famille ! Le manque de soutien des conjoints n'est pas la raison première de la difficulté des femmes à partir en expatriation, mais il y contribue.

Les entreprises aussi l'ont bien compris et certaines comptent désormais 40 à 50% de femmes parmi leurs collaborateurs expatriés. Ces entreprises développent et échangent leurs bonnes pratiques, au sein de regroupements interentreprises et accompagnent leurs collaboratrices pour faciliter le départ et le séjour ainsi que celui de leur conjoint. Anticipation du moment du départ, prise en charge de la garde des enfants, accompagnement du conjoint à la recherche d'emploi, garantie de retrouver son emploi au retour d'expatriation dans certaines entreprises qui ont signé des conventions, les leviers sont nombreux et précieux.

Développer son Leadership féminin à l'international

L'international est une belle opportunité de développer un nouveau leadership en tant que femme, et invite aussi à lâcher prise, à ralentir, à prendre soin de soi, à concilier travail et famille ainsi qu'à savoir s'entourer.

J'aurai le plaisir de développer ces pistes lors de la prochaine Masterclasse en ligne, mardi 24 septembre à 17h : « Développer son leadership à l'international ». Si le sujet vous intéresse, [inscrivez-vous ici](#).

[Isabelle Goyon](#)

Messagerie

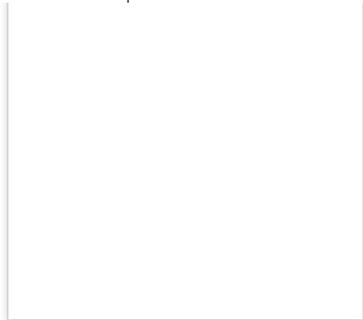
Ce site web utilise des cookies pour vous offrir une meilleure expérience et également pour vous montrer des publicités personnalisées. En utilisant ce site, vous acceptez leur utilisation. Voir notre [Politique relative aux cookies](#)



Recherche



Essai de Premium gratuit d'un mois



Signaler ceci

Publié par

Isabelle Goyon

Global coaching for internationals, executives, teams and partners • ICF coach, trainer, speaker, facilitator
Publié • 4 j

28 articles

+ Suivre

Travailler à l'international, dans un contexte multiculturel, favorise-t-il le développement du leadership ?

#globalleadership #femaleleadership #leadershipfeminin #international #expatriation

Réactions



11 commentaires

Ajouter un commentaire...

eric jambu 4 h ...
recherche d'emploi très arborescente pour négliger aucune piste. ,curiosité intellectuelle solide mais struc...

en asie probablement.plusieurs femmes 1er ministre
en inde , indonésie,en chine une impératrice, au bangladesh ,aux philippines ,la reine de saba au yémen,bénazir bhutto au pakistan ,etc,etc.
Mais il ya en inde le culte de la grande déesse, énergie conjuguée de tous les dieux du panthéon brahmanique,si on extrapole un peu beaucoup, une femme patron vaut autant que tout son con ...voir plus

· 1 J'aime

Magali Laigne 4 h ...
Information/Gestion de projets/International. En recherche de poste (Marseille ou Montpellier)

J'ai travaillé plus de 15 à l'étranger, sur 3 continents. Quoiqu'il advienne, homme ou femme, toujours une expérience enrichissante qui développe nos capacités d'adaptation et comme on dit souvent...l'intelligence c'est la capacité d'adaptation. Cette qualité est aussi une vraie plus-value quand on doit gérer des équipes ou négocier avec des partenaires. Donc c'est tout bénéfice!
Un peu chiffon que cet article conçoive encore la femme qui part à l'étranger comme en couple ...voir plus

· 1 J'aime · 1 commentaire

Isabelle Goyon 4 h ...
Global coaching for internationals, executives, teams and partners • ICF coach, trainer, speaker, fa...

Bonjour Magali, merci pour votre message. En effet, cette capacité d'adaptation est bien développée à l'étranger. Et bien sûr, les femmes partent aussi seules, et les formes de carrière à l'international sont multiples aujourd'hui. J'ai fait des choix pour cet article exhaustif...

Messagerie

Le site web utilise des cookies pour vous offrir une meilleure expérience et également pour vous montrer des publicités personnalisées. En utilisant ce site, vous acceptez leur utilisation. Voir notre [Politique relative aux cookies](#)



Recherche



Essai de Premium gratuit d'un mois



Isabelle Goyon

Global coaching for internationals, executives, teams and partners • ICF coach, traine

+ Suivre

Plus de Isabelle Goyon

- 3 étapes pour réussir sa prise de poste à l'international**
Isabelle Goyon sur LinkedIn
- Décrocher son prochain poste à l'international**
Isabelle Goyon sur LinkedIn
- Renforcer le leadership au féminin ET réduire les biais inconscients qui l'empêchent d'émerger.**
Isabelle Goyon sur LinkedIn
- Pourquoi un poste à l'international permet de développer les compétences-clés de demain**
Isabelle Goyon sur LinkedIn

[Voir les 28 articles](#)

Messagerie