

Le concept du management au féminin : réalité ou préjugé de genre ?

Coron C. (2024). Questioning 'Feminine Managerial Behavior' – A European Study Considering Gender Ideology. *M@n@gement*, 27(2), 13-30.
<https://doi.org/10.37725/mgmt.2024.8864>

Résumé d'article par M Oberlin, urgentiste, centre hospitalier de Sélestat



Contexte

Certaines recherches ont montré que les femmes adopteraient, plus souvent que les hommes, un management de soutien, conduisant à une meilleure efficacité collective. La théorie des genres est souvent utilisée pour expliquer cette différence. A cause des normes sociales, les femmes sont encouragées à adopter un comportement managérial de soutien et d'attention. Pour certains auteurs, cette idée des caractéristiques propres du management féminin est une vision essentialiste qui légitime les différences entre hommes et femmes.

Dans cet article, l'auteure fait le constat que, dans la majorité des études réalisées sur le sujet, les caractéristiques managériales sont évaluées principalement à partir de la perception des salariés. Or cette perception peut différer de ce qu'est réellement le management. En effet, comme le montre la théorie des rôles de genre, la perception d'un caractère féminin peut être basée sur les attentes sociétales et les représentations que nous nous faisons du rôle et des caractéristiques de chaque genre. La théorie des rôles de genre, à l'inverse de la vision essentialiste, souligne l'importance des stéréotypes de genre dans les comportements des acteurs. Ces stéréotypes façonnent la perception du comportement managérial par les subordonnés mais influencent également le comportement réel du manager.

Lors de la socialisation des individus, l'idéologie de genre propose une sorte de code du comportement que devrait avoir un homme ou une femme. Ces codes peuvent influencer le comportement propre du manager ainsi que les attentes des employés envers leur manager, en fonction de son genre. Ces codes, ou autrement dit, ces stéréotypes de genre varient selon les pays et c'est là toute l'originalité de l'étude. Plutôt qu'étudier les stéréotypes de genre dans la société et dans le management, l'auteure a étudié les représentations des managers de sexe féminin en fonction du niveau d'idéologie de genre des différents pays européens. L'hypothèse de recherche postule que les disparités observées dans le management entre les sexes résultent des stéréotypes de genre. Dans ce contexte, il est donc attendu qu'il existe une corrélation entre le soutien managérial perçu, assimilé à un management féminin, et le degré d'importance de l'idéologie de genre dans les différents pays européens.

Méthode

La méthode retenue était exploratoire. L'étude a porté sur un échantillon de 22391 employés (11 889 femmes et 10 502 hommes) de 26 pays européens. L'enquête portait sur le soutien managérial perçu mesuré à partir du questionnaire European Working Conditions Survey (EWCS) en fonction du sexe du subordonné et du manager. Pour déterminer le niveau d'idéologie de genre au niveau national, l'étude s'est appuyée sur la base de données European Values Study (EVS) de 2017. Un score élevé indiquait de faibles stéréotypes de genre alors qu'un score faible était le reflet de stéréotypes de genre marqués. Les données confondantes ont été recueillies et contrôlées par différentes méthodes statistiques de traitement des données (modèles linéaires généralisés et modèles hiérarchiques linéaires).

Résultats

L'étude retrouve des différences significatives, entre les pays européens, dans le soutien managérial perçu chez les managers de sexe féminin, c'est-à-dire dans la perception chez les interrogés d'un « management féminin ». Le soutien managérial est particulièrement perçu en Macédoine du Nord, Norvège, Bulgarie, Roumanie, Portugal, Espagne et Hongrie. A l'inverse, les pays avec le moins de soutien managérial perçu sont l'Italie, Monténégro, Serbie, Estonie, Allemagne, France et Slovaquie.

Les pays avec les stéréotypes liés à l'idéologie de genre les plus forts sont la Lituanie, la Bulgarie, la Slovaquie, la République tchèque et le Monténégro. A l'inverse la Suède, le Danemark, l'Espagne, la France et la Finlande sont les pays européens où les stéréotypes de genre sont les moins marqués.

Lorsque l'idéologie de genre nationale est introduite comme modérateur dans les modèles statistiques, les différences de soutien managérial perçu entre les sexes disparaissent.

Discussion et conclusion

Ces résultats suggèrent que les différences perçues dans le soutien managérial sont principalement influencées par les stéréotypes de genre et les croyances culturelles, plutôt que par des différences intrinsèques entre les sexes.

En effet, de manière générale et encore plus dans certains pays, les managers de sexe féminin sont perçus comme plus soutenantes que leurs homologues masculins, mais cette perception est largement influencée par l'idéologie de genre nationale.

En résumé, les résultats indiquent que les disparités relatives au soutien managérial perçu sont plus étroitement associées aux stéréotypes de genre et à l'idéologie de genre nationale qu'à des différences réelles dans les comportements des managers selon leur sexe. Ce résultat important conteste la notion communément admise qu'il existerait un style de management spécifiquement féminin et incite les organisations à mettre en œuvre des stratégies de réduction des stéréotypes de genre en leur sein.