

Sommaire

Préface. La diversité est une chance	1
Remerciements	5
Mode d'emploi	7
Préambule	11
Femmes en entreprise : question, débat ou évidence ?	11
Le constat	11
Nos postulats... ..	17
Partie I. Les sept étapes du changement vers une diversité en actions[©]	
Chapitre 1. La diversité hommes/femmes, une valeur ajoutée pour l'entreprise	21
Conviction personnelle	22
Obligation d'agir : démographie, coûts, lois et normes sociales ..	23
Les bénéfiques : meilleures performances économiques et humaines	27
Chapitre 2. Un diagnostic objectif de la situation homme/femme dans l'entreprise	33
Qui peut suggérer l'idée d'un diagnostic ?	34
Un diagnostic, pour quoi faire ?	35
Diagnostic interne : plusieurs dimensions	36
Réaliser le diagnostic : les aspects pratiques	41
Synthèse et positionnement du diagnostic	43
Chapitre 3. Envisager tous les « possibles »	45
Attirer et fidéliser les recrues potentielles	46

Repérer, évaluer et développer les potentiels au féminin	52
Gérer les carrières au féminin	60
Chapitre 4. Définir et formaliser une intention claire	67
Que vise l'entreprise ?	67
Analyse d'impact : qui est concerné par l'objectif fixé ?	69
Affiner son objectif avant de mobiliser autour de lui	70
Qualifier l'objectif en critères mesurables et mesurés	70
De qui émane l'objectif et qui doit l'appliquer ?	71
Chapitre 5. Provoquer un changement réel sans heurter ni exclure	73
S'engager dans l'action	74
Mobiliser l'ensemble des acteurs : « l'appropriation tripartite » .76	
Chapitre 6. Communiquer efficacement pour créer l'adhésion .85	85
De l'importance de la posture...	85
Repérer ses cibles : à qui s'adresse-t-on ?	86
Dire la vérité tout en recentrant chacun sur l'essentiel	88
Chapitre 7. Agir dans la durée	95
Implication et engagement de la direction	95
Suivi	96
Démarche itérative	97
Quelques écueils à éviter	98

Partie II. Femmes en entreprise : déterminez votre intention et inventez la vie qui va avec...

Chapitre 1. Se connaître : auto-diagnostic	101
Où en êtes-vous ?	101
Mixité, parité, égalité... et vous ?	106
Chapitre 2. Connaître son environnement	109
Les règles du jeu	110
Au-delà des règles : le regard des autres	113
Zones de contrainte et zones d'influence	114

Chapitre 3. Ouvrez les « possibles »	117
Identifiez vos <i>a priori</i> limitants...	117
Osez vous autoriser à y croire !	127
Chapitre 4. Déterminez votre intention et passez à l'action...	131
Se rappeler ses « fondamentaux »	131
Être claire pour tirer au centre de la cible	133
S'engager et trouver ses modalités propres	136
Chapitre 5. Capitalisez sur vos atouts et sur vos talents	141
Connaître ses ressources	141
Des atouts au féminin ?	142
Chapitre 6. Communiquer efficacement	151
Oubliez la réactivité, préférez la proactivité	151
Trois occasions en or pour communiquer et valoriser vos atouts	154
Chapitre 7. À chaque étage son « kit de survie »	159
Jeunes diplômées	159
« Middle management »	164
« Top management »	170
Mères actives...	175
 Partie III. Manager la diversité hommes/femmes	
Chapitre 1. Auto-diagnostic pour ceux qui se posent des questions...	181
Où en êtes-vous ?	181
Chapitre 2. Diversité hommes/femmes : menace ou opportunité ?	189
La mixité : une menace ?	189
La mixité : une opportunité ?	195
Chapitre 3. Dépassez ses idées reçues pour s'enrichir dans la différence	203
Leadership, résistance à la pression, crédibilité	204
Émotivité, peur du conflit	209
Manque d'ambition, manque de disponibilité	211

Chapitre 4. Vivre la diversité hommes/femmes	
dans le quotidien professionnel	215
Les bons réflexes du recruteur et du gestionnaire de carrière . .	216
Les bons réflexes du manager	220
Les bons réflexes du patron	224
Conclusion. Quels talents pour demain ?	231
Postface. Tous les humains sont égaux !	233
Annexe. Résultats des tests	235
Bibliographie	239
Index	241
Personnes citées	243
Notes	245