



L'examen des données objectives et chiffrées sont, certes, des points d'appui non négligeables pour le diagnostic de la situation de votre entreprise en matière de mixité hommes-femmes. Toutefois, ce sujet particulier de par les liens qu'il entretient avec des éléments d'ordre historiques, culturels, éducatifs, sociologiques, etc. demande également d'élargir le champ d'analyse à d'autres composantes pour être appréhendé dans sa globalité.

⊙ **Culture d'entreprise, valeurs et modèles**

Une analyse approfondie de la culture d'entreprise et de son histoire permet d'aller plus loin dans les pistes d'actions.

a. La culture de votre entreprise peut-elle avoir une influence sur la situation à date et donc sur les actions à entreprendre ?

- ❑ Quelles sont les valeurs principales de votre entreprise ?
- ❑ Globalement, la culture de l'entreprise est plutôt tournée :
 - ... compétition ou coopération ?
 - ... au service du client ou « orientée sur soi » ?
 - ... Court Terme/Long Terme ?
 - ... « Culture du résultat » ou « culture de la présence » ?
 - ... Forte hiérarchie ou entités autonomes ?

b. Quels sont les « représentants maison » ?

- ❑ Dans l'histoire de votre entreprise, quelle image porte traditionnellement chacun des métiers, chacune des fonctions ?
 - ... qui en était l'égérie ?
 - ... cela se répercute-t-il encore aujourd'hui sur l'image du service, du métier, de l'entreprise ?
- ❑ Comment caractériseriez-vous les modèles et profils généralement mis en avant dans votre entreprise ?
 - ... quels sont les critères les plus souvent cités pour accepter ou refuser une nomination au poste de...
 - ... regardez les dirigeants de l'entreprise. Ont-ils des caractéristiques communes facilement identifiables ?

Votre Coach & Vous...

A propos de ces valeurs, culture et modèles,

- ⇒ Diriez-vous qu'ils facilitent plutôt ou freinent plutôt
 - ... l'équilibre dans le recrutement de nouveaux talents ?
 - ... l'évaluation de tous les talents ?
 - ... l'intégration des femmes à des postes à responsabilités ?
- ⇒ Cela vous inspire-t-il quelques pistes d'actions-clefs ?



⊙ Prise de conscience et readiness

Les réactions au sujet, les questionnements qu'il provoque, l'intérêt qu'on lui porte – ou non, sont autant d'indicateurs précieux pour celui ou celle qui mène le diagnostic. L'approche ne sera, en effet, pas la même si elle est la réponse à des plaintes et obligations, ou si elle vient d'une décision spontanée et stratégique ; si elle part de retours clients –ou de demandes émises par les consommateurs, et si elle répond à des revendications syndicales, si elle veut faire taire un mécontentement ou promouvoir des talents... Quel est votre propre contexte ? Quel est le degré de prise de conscience de votre environnement sur le sujet?

c. Quelles réactions le sujet provoque-t-il autour de vous

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> Déni | Evidence |
| <input type="checkbox"/> Indifférence | volonté d'action |
| <input type="checkbox"/> Acceptation | etc. |

d. Quand le sujet est abordé, de quoi parle qui et comment ?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> chez les femmes | chez les responsables Ressources Humaines |
| <input type="checkbox"/> chez les hommes | au sein des équipes |
| <input type="checkbox"/> chez les dirigeant(e)s | chez les partenaires sociaux |
| <input type="checkbox"/> chez les managers | Chez vos actionnaires |
| <input type="checkbox"/> etc. | |

e. Quel degré de soutien pouvez-vous attendre de la part de votre environnement sur le sujet ?

- Pouvez-vous repérer les potentiel(le)s 'allié(e)s' et les potentiel(le)s 'opposant(e)s' et les 'neutres' ?
- Sur quel soutien pouvez-vous, doré et déjà compter ? Autrement dit, qui a/pourrait avoir intérêt à ce que quelque chose se passe ? Qui est intéressé(e) / motivé(e) par le sujet ?
- De quel moyens humains, financiers, temps, etc. disposerez-vous pour atteindre votre objectif ?
- Aurez-vous accès à d'autres ressources (Internes/externes) ?
- Disposez-vous d'une expérience ou de best practices connues sur le sujet, dans un contexte similaire ou proche ? En interne ? En externe ?
- ...



⊙ Réaliser votre diagnostic- Aspects pratiques.

Toute la première partie, chiffrée, du diagnostic (*voire ouvrage pour son contenu*) peut être réalisée sur la base des statistiques chiffrées disponibles, les d'études et d'enquêtes réalisées auprès de l'ensemble des salariés (exemple : les enquêtes de satisfaction réalisées annuellement par la plupart des grandes entreprises). Il peut également s'enrichir d'une étude des retours de 360° ou d'entretiens d'évaluation...

Dans son deuxième volet, ci-dessus, moins directement objectif et pourtant tout aussi fondamental, vous avez la possibilité d'administrer un questionnaire à l'ensemble du personnel, en prenant toutefois le risque, y compris en mode anonyme, de cantonner les résultats à du « politiquement correct ».

Vous pouvez, également, faire appel à un tiers pour recueillir d'information en direct, en individuel ou en collectif. Vous éviterez ainsi le biais des interprétations des questions écrites et exploiterez toute la richesse des verbatims recueillis en confiance.



Votre Coach & Vous ...

Le recours à des tiers peut vous permettre d'enrichir votre diagnostic. Gage de « neutralité » et d'objectivité impartiale, ce diagnostic passera alors par exemple¹ par :

- ⇒ une série d'entretiens avec les membres du comité de direction : *vision de la place des femmes dans l'entreprise, de leurs atouts et de leurs points faibles...*
- ⇒ une série d'entretiens avec des membres de la DRH (+ gestionnaire carrière et/ou responsables diversité..) : *repérage des meilleures pratiques et points d'amélioration, sur les différents processus observés, du repérage des hauts potentiels aux processus internes de recrutement, évaluation, promotion, ...*
- ⇒ une série d'entretiens avec des haut potentiels (des Tops manageuses aux débutantes déjà repérées) : *ce qui les motive/ce qui leur fait peur et/ou les freine (a-prioris ou réellement)...*
- ⇒ Des séances de groupes sur des thèmes d'approfondissement (*soit par niveaux hiérarchiques, soit par branches/métier, soit « aléatoire »*)
- ⇒ Possibilité d'étude des départs ; *raisons objectives (déclaratifs) et raisons cachées (en mode anonyme).*
- ⇒ Interview de quelques hommes, en aléatoire, *pour « prendre la température » et repérer les leviers majeurs.*

¹ Exemples de ce que nous proposons à nos clients dans le cadre de nos interventions.