

# KINT'ELLES – VOIX EN ACTION

VOLUME 1

---

**KINT'Elles est un laboratoire vivant du leadership en mouvement. Autour d'une table restreinte et exclusive de femmes, dont la parole se libère dans un cadre de confiance exceptionnel, car départi de tout jeu d'image ou de pouvoir, des dirigeantes mettent des mots sur des réalités souvent invisibles et les transforment en actions utiles. Notre conviction est simple : créer du lien crée de la valeur.**

**Et notre objectif est pragmatique : la performance durable est ce qui nous lie tous dans nos projets d'entreprise.**



“

Je dirige avec mes associés un cabinet qui accompagne les transformations des entreprises, transformations décidées, déployées et évaluées par des personnes, hommes et femmes.

Très simplement, je constate deux choses. D'abord, la plupart des organisations rêvent de davantage de diversité dans leurs équipes, diversité garante d'une plus grande intelligence collective. A minima, elles admettent que le manque de diversité leur permet de réagir vite mais sans grande créativité.

Ensuite, quand on écoute les femmes qui dirigent et qui agissent, notamment pour promouvoir la diversité homme-femme, on apprend des gestes concrets qui font avancer tout le monde.

C'est l'esprit de KINT'Elles: avancer. Nous avons choisi un format simple et exigeant : des tables rondes d'une douzaine de femmes, à huis clos, où l'on peut parler vrai, autour d'un thème apporté par une invitée de marque. Ce choix n'oppose personne à personne, et surtout pas les hommes aux femmes. Il crée un espace de confiance où l'expérience se transforme en repères utiles. Notre rôle, ensuite, est de rendre ces repères partageables, actionnables, endossables par des dirigeantes et des dirigeants.

Ce playbook est né de là. Pas un manifeste, pas un énième "rapport" qu'on lit en diagonale, mais un guide court, précis, et immédiatement mobilisable. Vous y trouverez des questions vraies, des idées formulées sans jargon et des outils simples pour commencer dès demain à créer de la valeur pour toute l'organisation.

## **Dans ce premier volume, les enseignements sont clairs:**

- Négocier sa valeur devient plus juste quand on clarifie son prix plancher et trois scénarios
- L'autorité s'exerce mieux quand on ritualise la décision plutôt que de tout concentrer sur la légitimité d'un titre
- Les réseaux comptent davantage par leur entretien régulier que par leur volume
- Les "petits biais" additionnés font système; les mesurer et les corriger, trimestre après trimestre, change la donne

Pourquoi publier cela aujourd'hui? Parce que notre métier, c'est d'aider des équipes à réussir leurs passages. **Parce que KINT s'engage concrètement à faire circuler ce qui marche vraiment.** Et parce que la place des femmes dans l'entreprise n'est pas un sujet de communication: c'est un levier de performance, de gouvernance et d'attractivité des talents.

Ce playbook est le premier d'une série à venir. Au fil des épisodes, nous continuerons d'écouter, de mettre en forme, et de partager des gestes qui créent de la valeur pérenne. Si vous y trouvez une phrase à tester, un rituel à lancer, une mesure à prendre, alors il aura rempli son rôle.

Je vous souhaite une bonne lecture et surtout, de beaux résultats.

**Violaine**  
Co-fondatrice de KINT

# POURQUOI MAINTENANT?

**KINT'Elles sert la promesse de KINT: créer de la valeur par le lien, et de l'adhésion collective à un contenu actionnable.**



## UN LABORATOIRE UTILE AU BUSINESS

**Nos tables rondes font émerger des repères opérationnels faciles à faire percoler dans les organisations**



## UNE VOIX DIFFÉRENCIANTE

**Nous ne « marketons » pas le féminin. Nous faisons parler des femmes pour éclairer des pratiques efficaces et endossables par KINT.**



## UN EFFET RÉSEAU POUR KINT

**le réseau KINT'Elles s'insère dans le réseau KINT et l'ensemble crée un écosystème d'opportunités**



## UN ESPACE QUI LIBÈRE L'UTILISABLE

**Un cercle composé exclusivement de femmes, et de petite taille (pas plus de 12), libère la parole et permet de creuser les sujets**



## UN LEVIER MESURABLE DE TRANSFORMATION

**Additionnés, les biais et disfonctionnements peuvent faire système. En repérant et en adoptant les gestes qui les corrigent, la transformation douce est possible, ainsi que le chemin vers une diversité qui se sait riche d'elle-même.**



# PARTIE 1 — PARCOURS ET ARBITRAGES DE CARRIÈRE

Les tables rondes ont mis en avant un double enjeu pour les femmes : assumer des trajectoires non linéaires sans perdre en crédibilité et négocier sa valeur sans s'excuser. La réponse qui marche tient en deux gestes simples et actionnables: clarifier sa valeur en amont et raconter ses bifurcations comme des apprentissages utiles au business.

**KINT en tire des conclusions opérationnelles et pertinentes, qui nourrissent sa connaissance des contextes de dirigeants et sa capacité à les accompagner dans leur carrière.**

## NÉGOCIER SANS S'EXCUSER

**Clarifier un « plancher de sécurité » et préparer 3 scénarios rend la négociation factuelle. On quitte l'affect pour une discussion de marché.**

- *Mon plancher de sécurité me protège en négo. — Lors de la Table Ronde n°5 : "Négocier son salaire : les angles morts de l'égalité" avec Catherine Bidault*

Négocier sa valeur ne devrait pas être un exercice d'intuition ni d'excuse. Lorsque la discussion repose sur un plancher clair et quelques scénarios, on quitte l'affect pour les données factuelles de marché: périmètre de responsabilité, impact, attendus. Le talent ne « quémande » pas, l'entreprise ne « marchande » pas; chacun s'ajuste sur des repères partagés. La relation qui suit est plus stable car bien cadrée d'entrée de jeu.

## CE QUE ÇA CHANGE

- Sérénité et lisibilité de la discussion
- Accords plus justes et plus durables
- Moins d'allers-retours et de non-dits

# ASSUMER DES TRAJECTOIRES NON LINÉAIRES

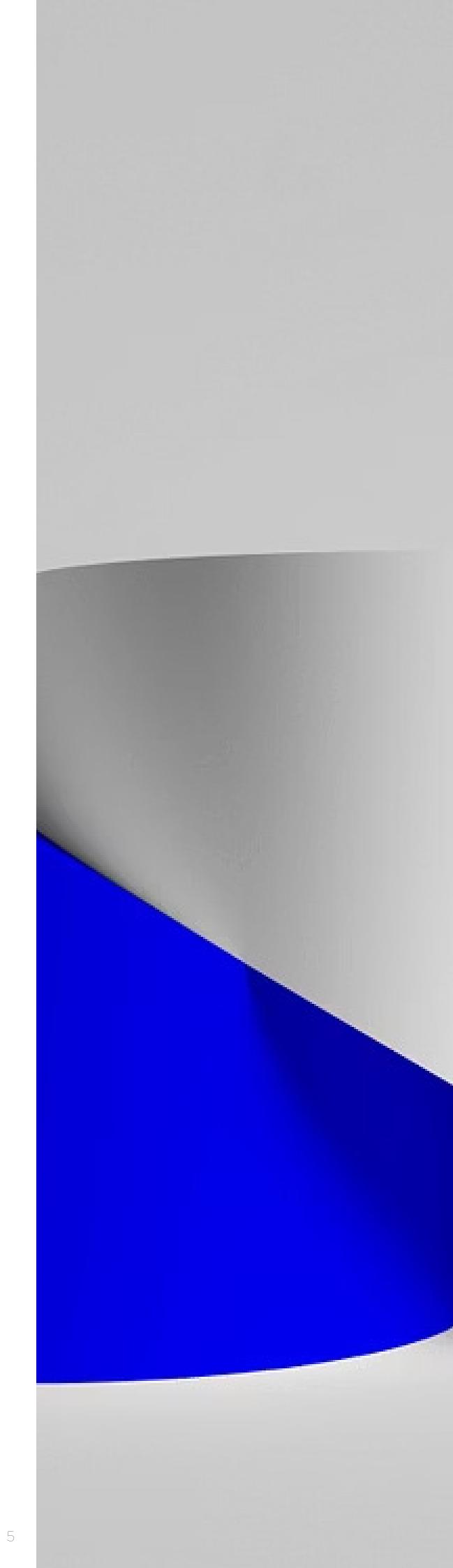
**Transformer un parcours "hybride" – avec des temps longs, des temps courts, des interruptions- en atout : un récit structuré fait de chaque bifurcation une preuve de valeur pour le business.**

- On n'exerce plus avec un titre. On entraîne parce qu'on incarne. — Lors de la Table Ronde n°1 : "Le leadership n'a pas de genre : déconstruire les stéréotypes pour libérer les potentiels" avec Sarah Saint-Michel

Les parcours de carrière sont rarement linéaires. En structurant votre récit ("Avant → Déclic → Après"), vous transformez vos bifurcations en apprentissages concrets. Cela renforce votre crédibilité, que ce soit pour une candidature, un changement de rôle ou une prise de parole, en montrant ce que vous avez appris, ce que vous savez faire et comment cela contribue aux enjeux métiers.

## CE QUE ÇA CHANGE

- Récit professionnel clair et réutilisable
- Crédibilité renforcée sur les transitions
- Meilleure adéquation poste-profil



# PARTIE 2 – AUTORITÉ ET DYNAMIQUES D'ÉQUIPE

Les tables rondes ont confirmé un basculement net: **l'autorité ne tient plus au titre, mais à l'incarnation et à la clarté des règles du jeu**. Les équipes avancent plus vite quand la décision est ritualisée et quand les biais feutrés sont recadrés sans s'épuiser. KINT en déduit deux leviers actionnables: des recadrages courts, calmes et factuels, et des rituels explicites de décision qui répartissent la responsabilité.

## RECADRER LES STÉRÉOTYPES FEUTRÉS

**Les biais implicites se traitent par des recadrages courts, calmes et factuels. On ramène la discussion aux critères de poste et aux preuves observables.**

□ Pensez "leader", vous penserez "homme". — Lors de la Table Ronde n°1 : "Le leadership n'a pas de genre : déconstruire les stéréotypes pour libérer les potentiels" avec Sarah Saint-Michel

Les biais se glissent dans les mots du quotidien. Les combattre par des discours longs épouse et convainc peu. Trois pas suffisent: nommer le critère, demander les faits, conclure sur la décision. Répété, ce geste assainit le cadre et allège la charge mentale de celles et ceux qui "font la pédagogie".

## CE QUE ÇA CHANGE

- Décisions plus lisibles, moins de non-dits
- Moins d'escalades et d'itérations
- Perception d'équité qui progresse

## ANCRER L'AUTORITÉ PAR DES RITUELS

**L'autorité durable combine tête-cœur-mains et s'appuie sur des rituels explicites de décision. Le "veto tournant" répartit la responsabilité et accélère sans casser.**

□ La collaboration, c'est faire tourner les casquettes. — Lors de la Table Ronde n°4 : "Prendre sa place autrement : sororité, et amplification des voix" avec Fanny Potier

## CE QUE ÇA CHANGE

- Time-to-decision en baisse, cohérence en hausse
- Responsable moins sur-sollicité, équipe plus autonome
- Meilleure tenue des engagements (qui fait quoi, pour quand)

# PARTIE 3 – RÉSEAUX, ALLIÉS ET VISIBILITÉ

Les tables rondes montrent qu'on gagne vite en impact quand on passe de la "présence partout" à la "**présence utile**". Deux leviers émergent clairement. D'un côté, un réseau entretenu avec méthode et objectifs précis, qui évite l'épuisement et produit des opportunités concrètes. De l'autre, une solidarité assumée et ritualisée, qui transforme la rivalité en co-visibilité et renforce l'entraide efficace. KINT en tire des gestes simples, réutilisables, qui servent autant la communication que le business.

## RÉSEAUTER SANS S'ÉPUISER

**Un réseau efficace repose sur régularité, clarté de demande et offre de valeur — pas sur le volume de contacts. On remplace la dispersion par une stratégie simple 5/50/100 avec objectifs mesurés.**

□ "Seules, nous sommes invisibles. Ensemble, nous sommes invincibles." - Yvonne-Edmond Foinant (fondatrice de Femmes Chefs d'Entreprises, 1945), reprise par Isabelle Sthémer lors de la Table Ronde n°2 : "Le réseau au féminin? Subtile stratégie, puissance résiliente!"

Le réseau est un écosystème où les rôles circulent : parfois on demande, souvent on donne, et régulièrement on met en relation. Deux heures par semaine, un événement par mois, et une matrice 5/50/100 avec 1 objectif par personne clé suffisent à faire émerger des résultats visibles: intros qualifiées, co-interventions, pipeline de candidats. Cette discipline légère maintient le niveau d'énergie et crée de la valeur.

## CE QUE ÇA CHANGE

- Moins de "bruit" relationnel, plus de sorties concrètes
- Meilleure qualité des interactions et des opportunités
- Visibilité régulière et crédible, sans surchauffe





# ACTIVER LA SOLIDARITÉ ENTRE FEMMES

**La coopération entre femmes ne se décrète pas, elle se ritualise. Un petit rituel hebdo ("Qui j'ai aidé / pas aidé") installe la co-visibilité et désamorce la rivalité par défaut.**

□ *L'entraide n'est pas instinctive. Je décide de faire un pas quand c'est une femme. — Lors de la Table Ronde n°4 : "Prendre sa place autrement : sororité, et amplification des voix" avec Fanny Potier*

Dans des environnements encore structurés par la compétition, choisir d'aider explicitement une autre femme est un acte de leadership. Le rituel rend le geste régulier et observable: une mise en relation utile par semaine, un relais de post, un partage d'opportunité.

C'est simple, mesurable, et ça change l'ambiance comme les résultats.

## CE QUE ÇA CHANGE

- Alliances visibles et durables
- Effet d'entraînement sur l'équipe et sur l'écosystème
- Réduction des jeux à somme nulle

# PARTIE 4 – SYSTÈMES RH ET BIAIS ORGANISATIONNELS

Les tables rondes ont montré que les écarts entre les hommes et les femmes ne viennent pas seulement d'actes isolés, mais de la somme de "petits biais" qui s'additionnent dans les processus.

**La neutralité n'existe pas par défaut, elle se construit.** La réponse la plus efficace est systémique et légère à la fois: rendre visibles 3 indicateurs simples, décider d'1 mesure corrective par trimestre, et ritualiser l'autorité coopérative pour sécuriser les décisions. KINT en tire des conclusions actionnables, endossables par des dirigeants et des DRH sans alourdir l'organisation.

## FAIRE BOUGER LES SYSTÈMES "NEUTRES"

**Les règles "neutres" produisent des écarts si elles ne sont ni mesurées ni ajustées. Passer en mode pilotage (3 indicateurs + 1 action par trimestre) transforme le débat en amélioration continue.**

□ "J'ai toujours obtenu ce que je réclamais comme salaire, parce que je ne demandais pas assez." - Lors de la Table Ronde n°5 : "Négocier son salaire : les angles morts de l'égalité" avec Catherine Bidault

Ce constat individuel illustre un mécanisme collectif: si l'organisation ne publie ni repères ni écarts, les décisions restent guidées par des habitudes. En rendant visibles un petit nombre d'indicateurs, on crée des points d'appui objectifs. L'action ne vise pas à blâmer, mais à apprendre: observer, corriger, documenter puis recommencer. C'est sobre, lisible et crédible.

01

### OBSERVER

On passe d'opinions à des faits partagés

02

### CORRIGER

Les corrections deviennent régulières et traçables

03

### PROGRESSER

La confiance progresse, à l'intérieur comme à l'extérieur

# CONCLUSION

## Le leadership n'est pas une posture, c'est un système de gestes répétés.

Ce playbook rassemble les pratiques qui fonctionnent, testées en Tables Rondes, validées par l'expérience collective de KINT'Elles. Elles ne sont ni théoriques ni définitives: elles sont actionnables, améliorables, et faites pour être réutilisées.

Chaque levier (récit professionnel, recadrage des biais, rituel de décision, réseau stratégique, pilotage par indicateurs) produit des effets mesurables quand il est mis en œuvre avec régularité. Leur force ne vient pas de leur sophistication, mais de leur simplicité et de leur cohérence. Ils ne demandent pas de révolution culturelle, mais une discipline d'amélioration continue.

Ce que KINT'Elles apporte, c'est un cadre où ces pratiques deviennent visibles, partageables et prêtes à être diffusées et normalisées. Un espace où l'on peut dire ce qui coince, tester ce qui marche, et documenter ce qui produit du résultat. Le leadership en mouvement, c'est cela: des dirigeantes qui apprennent ensemble, avancent vite, et transforment l'expérience en méthode.

**Les outils qui suivent sont prêts à l'emploi. À vous de les copier, les adapter, les transmettre et de nous dire ce qu'ils changent.**

## OUTILS ACTIONNABLES

### CANEVAS NÉGO (COPIER-COLLER)

- Plancher = ...
- Scénario A (idéal) = ...
- Scénario B (réaliste) = ...
- Scénario C (min acceptable) = ...
- Règle de retrait = ...

### MATRICE 5/50/100

- 5 soutiens proches: feedback direct, intros prioritaires
- 50 partners: échanges réguliers, co-actions possibles
- 100 écosystème: veille, relais, mise en réseau

### CANEVAS RÉCIT 3 TEMPS

- Avant: contexte, périmètre, contraintes
- Déclic: évènement, insight, prise de conscience
- Après: actions, résultats, preuve (chiffre/cas/témoignage)

### CADENCE RÉSEAU

- 2h/semaine dédiées
- 1 événement/mois
- 3 sorties tangibles / trimestre (intro utile, RDV qualifié, co-intervention)



**WWW.KINTPARTNERS.COM**  
**82-84 BD DES BATIGNOLLES, 75017 PARIS**  
**TEL: +33 610359374**