

Femmes cadres de la fonction publique : quel réseau de solidarité dans les territoires ? Conférence - débat du 4 mars 2019

Résumé

Une centaine de femmes en responsabilité de la région Normandie ont participé à une conférence-débat "Femmes cadres de la fonction publique : quel réseau de solidarité dans les territoires ?" animée par **Gisèle Szczyglak**, docteure en philosophie politique et spécialiste des réseaux professionnels.

Ce temps d'échange était organisé dans le cadre des manifestations autour de la Journée internationale des droits des femmes, à l'initiative de l'association Femmes de l'Intérieur et présidé par **Fabienne Buccio**, préfète de la Seine Maritime, préfète de la région Normandie, et **Isabelle Guion de Méritens**, présidente de l'association.

Après l'ouverture par Mme la préfète, suivi par la présentation de l'association Femmes de l'Intérieur par sa présidente (voir le powerpoint joint), l'animatrice a animé une courte conférence "Faire réseau, une dynamique individuelle et collective" avant d'organiser un brainstorming par groupes, suivi d'une restitution finale. Son intervention a permis de faire prendre conscience de la nécessité des réseaux en tant qu'intelligence collective et éco-système vivant. Le "faire réseau" fait, aujourd'hui, partie des compétences à détenir par les cadres dirigeants. Le réseau porte en effet à la fois des axes de développement personnel, mais aussi l'importance de "faire communauté".

Les propositions faites par les participantes lors de la synthèse, permettront de prolonger ces échanges par des déclinaisons opérationnelles thématiques soutenues par la préfète de région et son délégué régional aux droits des femmes et à l'égalité.

Intervention de Mme Gisèle SZCZYGLAK,

(voir la présentation pwrpt jointe)

Pourquoi construire son réseau de contacts et de références ?

Qu'est-ce qu'un réseau ?

Faire réseau : une dynamique collective et individuelle .

Un écosystème vivant ; il faut prendre le temps de faire vivre son réseau et l'entretenir, même si cela peut paraître chronophage (pas d'excuse « on n'a pas le temps »).

Le réseau s'organise en cercles concentriques autour d'un noyau ; il y a une structure interne et les contours du réseau se dessinent en permanence avec des entrées et des sorties du réseau.

Il faut donc faire sa cartographie des réseaux, selon le dispositif de cercles concentriques. Cela permet de créer une belle dynamique collective. Il faut établir la cartographie de son réseau en utilisant des outils spécifiques (voir propositions de lien en fin de synthèse).

« Faire réseau » fait partie des compétences d'un cadre dirigeant.

En appliquant le principe de Pareto, pour un travail de 100 %, il doit y avoir 20 % de « faire savoir ». *Nota : le principe de Pareto, ou loi des 80/20, est un phénomène empirique constaté dans certains domaines ; environ 80 % des effets sont le produit de 20 % des causes.*

La collaboration est un bon moyen de gérer la compétition ; « networking or not working... et réussir... là est la question ! ».

Les réseaux professionnels de femmes.

Il existe plus de 500 réseaux de femmes. Ils peuvent être internes aux administrations, externes

(PWN, ...). Ceux qui ont la capacité à créer et à animer un réseau sont des influenceurs.

Les 7 axes de développement des réseaux :

- développement personnel et formation (négociation, marketing de soi,...
- organisation du travail, équilibre vie professionnel/vie privée
- l'égalité professionnelle salariale
- le partage de compétences métiers et managériales
- l'ouverture clients/partenaires/parties prenantes
- le lobbying et la sensibilisation à la mixité
- le réseautage et le relationnel

Il faut distinguer le professionnel et le personnel ; il faut certes une continuité dans l'identité, mais il est préférable de garder des distances par rapport au travail. Les femmes prennent souvent trop à cœur certaines remarques professionnelles ; il faut savoir gérer ses émotions. Les femmes doivent également en premier renoncer à l'excellence. Elles s'enferment trop souvent dans l'opérationnalité ; elles ne sont pas promues car elles peuvent devenir indispensables à leur poste ; elles n'ont plus le temps de faire du réseau. Faire réseau, c'est retrouver aussi un certain niveau de légèreté et d'authenticité.

Les réseaux sont des espaces bienveillants, où l'on doit se sentir en sécurité, sans hiérarchie, sans jugement ; ils doivent permettre de travailler sur la confiance ou les croyances limitantes.

Ils permettent également d'échanger ensemble, de « faire communauté » pour partager des problèmes. Il faut aussi pouvoir dépasser les stéréotypes sur les réunions de femmes, « oser se réunir entre femmes ».

L'égalité n'est pas forcément attractive pour les hommes, car il y a toujours des enjeux de pouvoir dans les situations professionnelles. Il vaut mieux alors faire partie de la culture dominante. Sur le pourcentage, le seuil psychologique de 20 % est important. En deçà, les femmes ou tout autre population constituent une minorité. Il faut donc créer des écosystèmes où ce seuil sera dépassé.

La mixité est un premier pas vers la diversité. Les femmes permettent d'intégrer les premières différences ; après, on peut intégrer toutes les différences. Les sujets de l'organisation du travail, de l'équilibre des temps de vie, sont importants.

Les bénéfices pour les adhérentes :

- rompre la solitude et l'isolement
- travailler sur l'égalité professionnelle et salariale
- organiser des forums, des rencontres
- rendre plus visibles les compétences des femmes et aider à la constitution de viviers ;
- faire parler les femmes au sein du réseau
- réfléchir à la modernisation du ministère
- travailler en inter réseaux
- faire du lobbying et de la sensibilisation à la mixité.

Il y a de la force dans le nombre. Si les femmes sont nombreuses au sein du réseau, l'impact est réel à la fois sur l'action et sur la modernisation d'un ministère comme celui de l'intérieur.

Il est important aussi d'avoir des data, des chiffres. Ce qui ne se mesure pas n'existe pas. Il faut commencer par mesurer. Il peut y avoir un problème de transparence des critères de performance pour les nominations. Celles-ci peuvent ressembler à de la cooptation.

Un réseau peut influencer la stratégie d'une organisation, avoir une action concrète.

Questions : le réseau mixte ? Un réseau est mixte. Cependant, il faut admettre des temporalités différentes. De nombreux réseaux féminins ont commencé par être fermés aux hommes puis se sont ouverts ; d'autres sont mixtes ; d'autres encore mixtes à certains moments et fermés aux hommes pour certaines activités.

Restitution du travail en sous-groupes des participantes

1er groupe : un réseau territorial pourrait avoir 3 objectifs :

1. se connaître et se faire connaître. Sortir de l'engagement quotidien pour se faire connaître ;
2. partager de l'expérience et des bonnes pratiques, entre managers aguerris ou non ; permettant ainsi de gagner du temps et de l'efficacité collective. Le réseau peut être aussi un recours pour poser certaines questions ;
3. avoir un objectif de promotion des femmes dans la fonction publique d'État ; joindre les forces tout en respectant les individus ;

La question : soit créer un nouveau réseau, soit utiliser les réseaux de la fonction publique existants. La force d'un réseau : le carré de ses membres ».

2e groupe :

- 1 Poser un constat diagnostique propre au territoire ; quels sont les structures existantes pour contribuer au développement des femmes ? Leur levier, forces, faiblesses ?
 2. Avoir des échanges plus intégrés à l'échelle du territoire ; sortir des différents corps d'appartenance ;
 3. Etre force de propositions ; devenir un levier dans l'accompagnement du changement.
- Pour le groupe, le partage entre femmes est le meilleur moyen de libérer la parole pour l'objectif 1. L'objectif 3 est à construire avec les hommes.

3e groupe :

1. créer des synergies, un collectif pour rassembler en interprofessionnel, cadres du public et du privé, toute fonction publique. Réfléchir à améliorer l'équilibre vie professionnel/vie personnelle. Partager de l'expérience, des idées, de bonnes informations, des critères de performance et d'organisation. Travailler aussi sur l'ensemble des aspects touchant à l'égalité : salariale, indemnitaires, évolution des carrières.
 2. Développer un réseau d'entraide, facilitateur pour la vie personnelle. Décomplexer les femmes.
 3. Ouvrir le champ des possibles, faire de la visibilité sur les emplois. Travailler sur la formation de l'école. Faire du soutien parcours professionnels. Trouver un partenaire dans l'éducation nationale.
- S'agissant de l'ouverture aux hommes, cela peut dépendre des thèmes abordés. Cependant rester entre femmes ressemblerait à du communautarisme il serait contraire à l'objectif visé. La gouvernance de ce réseau territorial pourrait être assurée par un bureau. Ce réseau devrait être convivial.

4e groupe :

les femmes peuvent déjà appartenir à des réseaux, mais sans que la question du genre soit abordée. Il y a des réseaux informels, des réseaux mixtes, il n'y a pas de réseaux de femmes à l'échelle de la Normandie. Quelle utilité ?

- 1 . Faire bouger les lignes. Il faut donc poser un diagnostic avec des données sexuées. Il faut ouvrir ce réseau aux femmes activées et aux femmes retraitées. Uniquement des femmes
- 2. travailler un peu comme un think tank sur des sujets prépondérants. Ce réseau pourrait être aussi un tremplin pour une évolution professionnelle. Découverte des différents métiers.
- 3. Épanouissement personnel.

5e groupe :

Il est particulièrement intéressant d'échanger entre le public et le privé.

1. Volonté de déculpabiliser par rapport aux freins que l'on se donne ; un problème de mobilité cependant pour travailler ensemble en raison de la taille de la région et des réformes en cours.

2. Partager de l'expérience des bonnes pratiques ; volonté d'ouvrir largement vers la fonction publique et le monde des entreprises.

3. Faire évoluer la mixité dans travail.

Le réseau serait plutôt ouvert aux hommes, mais avec des temps dédiés aux femmes.

6e groupe :

Il ne s'agit pas de développer un réseau féministe. Cela doit être un réseau de solidarité, d'échanges sur une vision partagée des pratiques professionnelles. Il faut un temps passé à réfléchir à l'équilibre vie privé/vie professionnelle et faire avancer les mentalités pour tous. Si on veut une plus grande mixité, il faut aller chercher des femmes, les rassurer, les accompagner ; trouver les moyens d'avoir une mixité réelle.

Synthèse finale par l'animatrice et Mme la préfète

La question de la mixité est un choix du territoire. L'effet réseau permet de créer une « petite musique » autour de soi.

Le réseau, « c'est nous toutes ». C'est une grande chaîne de solidarité. Il nous appartient de choisir des thèmes et de voir comment les travailler ; un correspondant par département ? Des réflexions thématiques par département ? Il sera important de se revoir avant l'été.

Madame la préfète donne la parole quelques instants à la présidente de la chambre de Commerce et d'industrie Seine Estuaire qui a créé le club « Femmes et challenges ». La Normandie est la 8e région de France pour les créations d'entreprises. Les femmes doivent avoir de l'audace, **oser** !

Suggestions de Gisèle Szczyglak pour aller plus loin :

Des liens pour utiliser les outils du mind mapping pour construire un réseau.

<https://ledigitaliseur.fr/outils/logiciels-mind-mapping-gratuits/>

<https://www.codeur.com/blog/13-logiciels-mind-mapping/>

<https://template.pro/logiciels-mind-mapping-gratuits/>

Des ouvrages : *Trouver le bon job grâce au réseau* d'Hervé Bommelear. Cet ouvrage s'adresse surtout à l'utilisation digitale du réseau, ainsi que le livre d'Olivier Zara *Réussir sa carrière grâce au Personal Branding: Gérer son identité et sa réputation professionnelles*

Une de ses chronique sur le leadership parue sur Courrier Cadres.

<http://courriercadres.com/management/conseils-dexpert/le-leadershipune-certaine-idee-de-la-cosmologie-08032019>