

ARMOR MAG

interne
LE MAGAZINE DU PERSONNEL
DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL
DES CÔTES-D'ARMOR

09

DÉCEMBRE
2018

EX.-0000



SERVICE DES FINANCES

L'équipe comptable se matérialise

SERVICE VOLONTAIRE

Planter des graines d'Europe

PROJET D'ADMINISTRATION

Ce qui est en jeu

Prénom Nom /du service

le Département
l'info interne





De gauche à droite - **Cécile Bagieu, Catherine Guyader et Nadège Briand, les trois co-présidentes du réseau Olympe de G.**



ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

Briser le plafond de verre

Créée en 2015, le réseau Olympe de G favorise les échanges entre des femmes cadres en Isère, des secteurs public et privé, pour lutter contre le plafond de verre. Celui-ci désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans le milieu professionnel.



Le réseau Olympe de G est né d'un groupe de huit femmes cadres de la fonction publique, à qui il a été proposé de suivre un programme de développement personnel pour oser avancer dans leur carrière. Ainsi, elles ont partagé un certain nombre de freins vécus dans leur parcours professionnel, et se sont heurtées au plafond de verre (ou ciel de plomb). Une barrière d'autant plus forte qu'elle n'est ni visible, ni clairement identifiée. De leurs échanges, elles ont constaté que plus on avance dans les responsabilités, la hiérarchie, les pouvoirs administratifs ou les entreprises, et moins on trouve de femmes. Dans la bienveillance et l'authenticité, elles ont pu s'exprimer enfin sur leur ressenti, très intime, au cours de cet atelier de codéveloppement. Elles ont voulu poursuivre cette démarche salutaire en créant une association : le réseau Olympe de G. Souvent prise pour emblème par les mouvements de libération des femmes, Olympe de Gougues, pionnière du féminisme sous la Révolution française, abolitionniste et auteure de la *Déclaration des droits de la femme et de la ci-*

toyenne, a été guillotinée à quarante-cinq ans, par le tribunal révolutionnaire, au motif qu'elle était trop libre pour une femme.

Les ateliers se déroulent ainsi : une femme expose ses envies et ses difficultés, trois autres l'écoutent sans jamais émettre de jugement, et l'aident à cheminer.

« *En quoi le fait d'être une femme peut-il influencer mon positionnement professionnel ?* », « *Est-ce que je m'impose des limites sans en avoir conscience ?* », sont parmi les questions fondamentales relevées.

Elles se heurtent à certains obstacles : autocensure, peur de ne pas assurer, responsabilités familiales et charge mentale... D'autres sont liées aux pesanteurs sociales qui affectent les lieux de travail, malgré l'égalité de traitement affichée. Elles cumulent les facteurs défavorables : accès moindre aux postes d'encadrement, temps partiels, interruptions de carrière (congé de maternité ou parental), etc.

L'éducation, l'imprégnation sociale et culturelle nourrissent inconsciemment les barrières émotives. Parler librement de ses faiblesses

en réunion professionnelle, c'est aller contre cette exigence de l'image que l'on doit rendre ou donner de soi. Il manque des lieux au travail, où l'on peut être sincère, accepter l'erreur et s'aider mutuellement. Donc, faire émerger pour déconstruire : voilà tout l'enjeu de l'association. ♦



Numéro une, film de Tonie Marshall (2017)

POUR ALLER PLUS LOIN

Sapiens ou la vraie histoire de l'humanité, de l'historien Yuval Noah Harari
Les thèses de l'universitaire Elisabeth Doutré *Sur l'égalité femmes hommes, les collectivités veulent faire bouger les lignes*, article de *La Gazette des communes*, du 2 juillet 2018