Colloque AESCE Juillet 2016

**De l’égalité formelle professionnelle entre les femmes et les hommes à l’égalité réelle :**

**De nouveaux enjeux pédagogiques et psychosociaux**

Christine GAUTIER CHOVELON

*ESPE de l’Académie de Nice*

*Université de Nice Sophia Antipolis*

*gautierchristine62@gmail.com*

Gautier Chovelon, C. (2011).*Une compréhension de l’agir collectif dans les structures municipales de la petite enfance : analyse du discours des encadrantes et des manageurs*. Thèse de doctorat. Université Aix-Marseille1.

Gautier Chovelon, C. (2014).Mise en mouvement et en image du processus de professionnalisation des Intervenants en milieu éducatif. Repérage d’une simultanéité de trois temps. *Phronesis*. Volume 3, numéro 4 (13-25). Téléacessible à : <http://www.revue-phronesis.com/professionnaliser-formation>.

Gautier Chovelon, C. (2015): Analyse des pratiques, repérage et illustration des temporalités issues du mouvement de professionnalisation. Le cas des intervenants en Milieu Educatif. Revue Penser l’éducation, n°36.

**Mots-clés :** égalité professionnelle, mixité, risque psychosocial, coopération, innovation

**Regard réflexif sur la recherche :** *comprendre les enjeux psychosociaux et pédagogiques de la mise en place de l’égalité réelle professionnelle dans les organisations et proposer de nouvelles pistes pédagogiques d’accompagnement*

Intéressée par la problématique de la coopération en tant que processus innovant, je me suis efforcée dans le cadre de mes travaux de thèse en sciences de l’éducation à mettre en valeur les conditions de surgissement et de mise en visibilité d’un travail collectif porteur de créativité des directrices de crèche. Les résultats de ces travaux ont permis de montrer que celle-ci s’opérait dans un déplacement de l’équipe vers des collectifs à géométrie variable qui accueillaient la créativité des acteurs en établissant de nouveaux modes de communication accès sur la réciprocité malgré la dissymétrie des statuts. Pour expliciter ce processus, je me suis inscrite dans une démarche de recherche pluridisciplinaire en convoquant à la fois les sciences de l’éducation et les sciences du travail, notamment à travers les travaux de la psychodynamique du travail et de l’ergologie. Ces travaux m’ont amenée par la suite dans un double positionnement de praticien chercheur à m’intéresser à la problématique de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et aux difficultés culturelles de mise en œuvre dans les organisations. Le poids des stéréotypes sexistes demeure et favorise des processus de construction des inégalités en amont. Ils peuvent devenir des facteurs de risque à la fois pour la santé des personnes et des organisations. Depuis quelques années, la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes et la prévention des risques psychosociaux sont devenues des causes d’intérêt général pour les institutions. La notion de « risques psychosociaux » s’est imposée dans le paysage social pour devenir un enjeu de santé au travail. La prise en compte de cette complexité, nous amène dans cette communication à s’attacher à mettre à jour des « causalités locales » (Daniellou, 2013) pour montrer que les stéréotypes sexistes peuvent devenir une « nouvelle catégorie de risques associés aux conditions de travail regroupant le stress, le harcèlement, la dépression, la souffrance, l’épuisement professionnel, voire les discriminations et le suicide » (Lerouge, 2009, p.70).Et pour que ces stéréotypes deviennent des atouts pour une innovation créatrice, il faut pouvoir les déconstruire et en accepter les différences. Nous avons expérimenté un travail de mise en image des représentations de l’égalité professionnelle dans le cadre d’une stratégie d’apprentissage qui est celle du « Penser autrement ».L’utilisation du langage symbolique et métaphorique a permis de construire cet « espace mixte coopératif » et de le définir comme un réceptacle fécond favorisant la coopération des activités conceptuelles et d’imagination pour un regard neuf des images du masculin, féminin. De ce fait, l’individu ne se trouve pas enfermé dans la solitude, l’intelligence dont il fait preuve au quotidien pourra être rendue visible, discutée avec ses collègues, sa hiérarchie au sein d’espaces de discussion et de communication. Le passage de l’égalité formelle à l’égalité réelle serait conditionné à la création d’un environnement institutionnel sain et décent qui nécessite un travail sur les représentations individuelles et collectives et une prise de conscience des méfaits d’un modèle managérial patriarcal, terreau de RPS qui repose sur une définition archaïque des rôles sociaux.

 Notre démarche tente de concilier explication, compréhension, et analyse de la conjonction de ces deux facteurs de risque et d’expérimenter un processus de construction de ce nouvel espace mixte relationnel.

**Présentation de la problématique**

Depuis un certain nombre d‘années, les sociétés œuvrent à créer les normes du « vivre ensemble », d’une égalité sociale, juridique et professionnelle entre les femmes et les hommes. Le principe de l’égalité professionnelle a en effet été longtemps affirmé dans la loi française au nom d’une exigence éthique d’égalité entre les hommes et les femmes avant d’apparaître comme une dimension importante de la stratégie européenne de l’emploi. Alors que les inégalités entre les sexes en matière de salaires et de carrières demeurent substantielles et que la forte concentration du travail féminin perdure, un fort arsenal juridique[[1]](#footnote-1)est venu actualiser et renforcer la loi Roudy de 1983.Nous avons essayé de montrer au cours de nos précédents travaux qu’en l’absence de prééminence d’un rapport social sur les autres (Kergoat, 1988 ;1989 ; 1992 ; 1998), l’égalité réelle professionnelle préconisée par la loi du 4 août 2014 pouvait être effective dans de nouveaux espaces relationnels que nous avons nommés « espaces mixtes coopératifs ». Ces espaces font appel à un « travailler ensemble autrement » répondant à une exigence éthique centrée sur une réciprocité formatrice et un travail sur les représentations sociales. La mixité professionnelle devient un facteur d’évolution des rapports sociaux et doit être appréhendée aussi bien en tant que moyen technique de cette égalité mais également en tant que processus innovant, au sens de Schumpeter (1942)[[2]](#footnote-2). En mouvement, la mixité « représente « une création : elle ouvre et enrichit les modes de sociabilités, elle défait des positions acquises pour laisser place à de nouveaux acteurs, elle donne un autre sens au monde » (Alter, 2005, p.1).Elle s’éloigne du système patriarcal.

Si la mixité peine à se généraliser dans le monde du travail, cela passe par des blocages objectifs, voire structurels, liés notamment à la qualification professionnelle des individus des deux sexes, mais également à des freins plus subjectifs, produits des représentations sociales traditionnelles de la féminité et de la virilité. Au rythme actuel de l’application du principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « il faudra attendre 70 ans à l’Europe pour parvenir à l’équité.70 ans pour l’égalité salariale et 30 ans pour atteindre un taux d’emploi féminin de 75% » (Banon, 2015, p.61). Dans ce mouvement, le poids des stéréotypes sexistes demeure et il incarne un modèle managérial patriarcal qui n’est pas sexué et qui favorise des processus de construction des inégalités en amont et en parallèle. Les organes chargés de contrôler le respect de la promotion de l’égalité dressent des bilans mitigés[[3]](#footnote-3) et « n’ont de cesse de promouvoir le recours à des contraintes légales pour déconstruire les processus de discrimination et d’exclusion » (rapport 26 février 2015 du haut conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes) ; à des exigences de codification, à des normes quantitatives (strict équilibre numérique entre les sexes) pour acter le droit. En fait, l’inégalité chronique-sociale et professionnelle qui perdure entre femmes et hommes « n’est pas le résultat d’un machisme débridé (il n’en est qu’un symptôme), ni de postures individuelles, ni d’un échec d’un arsenal juridique prévu pour lutter contre cette ségrégation. Il relève d’une culture millénaire qui a nourri les stéréotypes et légitimé la différenciation entre féminin et masculin » (Banon, 2015, p.32). Les stéréotypes restent bien ancrés dans notre conscience collective. « Il semble que le sexisme se transmette d’un sexe à l’autre » (Banon, 2014, p.92) et que la mixité dans les discours de la plupart des femmes permettre de « réguler l’espace féminin » (Fortino, 2000, p. 169).Le poids de ces stéréotypes favorise des processus de construction des inégalités en amont et organise un rapport asymétrique à l'autre, pénalise les femmes et enferme les hommes. Ils peuvent être considérés comme des risques psychosociaux[[4]](#footnote-4) définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d’emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d’interagir avec le fonctionnement mental. Dans la mesure où l’organisation du travail représente une base d’expérimentation de nouvelles méthodes de domination, on peut se demander dans quelle mesure le non respect de l’égalité réelle professionnelle peut nuire à la santé des individus et des organisations et devenir un risque psychosocial. Il est vrai que le processus de mixité ouvre le vacillement du paradigme de la domination. Cependant, ce dernier conserve une importance symbolique considérable et représente encore et malgré tout la sécurité à laquelle on souhaiterait retourner.

 Les pouvoirs publics, la commission de « lutte contre les stéréotypes et la répartition des rôles sociaux » ont compris que les transformations allaient être lentes. « Le changement de mentalité ne se fera jamais spontanément s’il reste déconnecté de la division du travail concrète » (Kergoat, 2010). « Il s’agit de s’émanciper des stéréotypes -défauts et qualités supposés-qui ont contribué à définir les rôles sociaux archaïques des femmes et des hommes » (Banon, 2014, p.95). Il a fallu deux siècles à l’occident pour parvenir à l’émancipation des femmes .De telles organisations sont difficiles à défaire dans la mesure où l’identité des êtres et tout le fonctionnement collectif en découlent.

La mixité bouscule alors les rapports sociaux de sexe et amène à construire un nouveau rapport de force entre groupes sexués. Parler des  risques psychosociaux, c’est aussi évoquer l’organisation du travail et tout ce qui touche le collectif de travail. Le prisme des RPS rend possible d’intégrer la question du rapport de la personne à son milieu du travail, des effets des organisations sur la santé des travailleurs, plus particulièrement des « risques organisationnels » (Lerouge, 2014, p.74).Ce qui amène à adopter la conception situationniste de (Dejours) pour une contextualisation des facteurs à risque psychosocial (Daniellou, 2013). En réunissant le féminin et le masculin dans un même espace social, on modifie les rapports sociaux de sexe et la division sexuelle du travail n’est plus une donnée immuable. Il s’agit non seulement de créer les conditions d’une égalité réelle entre les femmes et les hommes, mais aussi d’anticiper la complexité grandissante du monde et non de la subir .Cependant, rien ne sera vraiment possible sur la durée si les systèmes de pensée qui continuent à légitimer les inégalités ne sont pas abolis.

Il ne suffit pas de décréter la mixité (même si cela est nécessaire) pour que disparaisse la division sexuée des savoirs, des compétences et de l’orientation. C’est l’ensemble des rapports sociaux entre les sexes qu’il faudrait transformer, tant dans le domaine professionnel (avec une réelle mixité des emplois) que dans le domaine familial (Mosconi, 2004). Aussi, en l’absence de conditions favorables au respect de cette égalité professionnelle, nous pouvons nous retrouver dans un système paternaliste archaïque où le style managérial altère la relation à l’autre et encourage les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et les femmes entre elles. Dans ce cas précis les stéréotypes sexistes deviennent des « risques professionnels qui mettent en jeu l’intégrité physique et la santé mentale des salariés, à l’interface de l’individu (le « psycho ») et de sa situation de travail (le « social »).Ils mettent en jeu des « aspects de l’organisation du travail et du management, du contexte social et environnemental, qui sont susceptibles de nuire au plan social, psychologique et physique » (Cox, Griffith et Rial-Gonzalez, 2000). La question de la santé est importante et nous nous attacherons à comprendre comment les stéréotypes sexistes en tant que risque peuvent devenir des ressources psychosociales, des atouts pour une innovation créatrice ? Dans son livre, « le travail à cœur » (2013), Yves Clot appréhende le passage du risque à la ressource en facilitant le développement des capacités d’agir des salariés par la création des espaces de discussion et de communication au sein des organisations.

Dans ce contexte, une démarche systémique de prévention des risques psychosociaux nous semble pertinente pour agir de manière globale et transversale sur les causes conjuguées d’inégalité de traitement des femmes et des hommes dans les organisations. L’émergence en France des politiques de mixité professionnelle, parfois qualifiées de politiques de diversité, pourrait constituer un tournant. Le féminin a désormais vocation à retrouver un statut symétrique par rapport au masculin. « La chute du mur de verre qui sépare le féminin du masculin marque la fin du principe de différenciation entre soi et non-soi » (Banon, 2014). La classification des êtres par leur apparente dissemblance est désormais illégitime. Le désir de ressemblance est remplacé par le désir de l’Autre. Mais alors, comment penser ce nouvel espace social ? Comment se pense et s’opère la subversion des rapports sociaux, c’est-à-dire comment sortir du face à face hommes-femmes qui ne peut qu’être enfermé dans une problématique de domination ? De quelle façon, peut-on mettre en place des règles formant le système de la mixité ? Bien souvent, la réponse apportée se résume en avantages potentiels de la mixité professionnelle à tous les niveaux et qu’il est essentiel que la part des femmes dans les emplois qualifiés et très qualifiés progresse et qu’elle s’équilibre avec la part des hommes. Il nous faut donc appréhender les mécanismes de construction des stéréotypes de genre pour pouvoir les déconstruire et proposer de nouvelles normes du vivre ensemble afin de rendre visibles les ressources pychosociales des salariés au travail.

**Recherche empirique**

Depuis quelques années, la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes et la prévention des risques psychosociaux sont devenues des causes d’intérêt général pour les institutions. La notion de « risques psychosociaux » s’est imposée dans le paysage social pour devenir un enjeu de santé au travail. La prise en compte de cette complexité, nous a amenée en tant qu’enseignant chercheur à l’école supérieure du professorat et de l’éducation (ESPE) de l’académie de Nice et en tant que consultant accompagnant le changement dans les organisations à tenter de contextualiser les stéréotypes sexistes. Dans le cadre des orientations des ESPE et des nouvelles instructions du ministère de l’Education nationale, de l’Enseignement supérieur et de la Recherche qui est d’intervenir dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système pour structurer une approche systémique de l’égalité entre les femmes et les hommes, nous avons cherché à mettre en place une méthode et une théorie répondant à ce critère d’innovation. Au-delà des actions de sensibilisation destinées aux enseignants en formation initiale, des connaissances ont été mobilisées pour les personnes inscrites dans notre mention « Pratiques et ingénierie de la formation ». Chargée d’accompagner ces étudiants, futurs formateurs à devenir partie prenante de cette transformation sociale, nous avons pris appui sur le dispositif de l’approche clinique de l’analyse de pratiques pour expérimenter la création d’un espace partagé d’interaction et de rencontre incarnant la mixité et où ont pu se mettre en images les représentations individuelles et collectives de l’égalité professionnelle. Cette perspective nous a poussée à poursuivre nos investigations en reliant ce facteur à risque psychosocial à l’absence de dynamiques collectives, à partir de l’analyse de discours de conseillers formation travaillant dans un organisme de formation reposant sur des causes d’intérêt général que sont la lutte contre les discriminations et la prévention des risques psychosociaux.

Notre démarche tente de concilier explication, compréhension et analyse de la conjonction de ces deux problématiques en termes d’impact sur la santé des individus et des organisations et de proposer des pistes d’amélioration. Nous avons cherché à mettre en place une méthode et une pédagogie innovante s’inscrivant dans une approche systémique des risques psychosociaux au travail.

**Corpus théorique et approche systémique, enquête exploratoire**

Notre premier parti pris est de définir les stéréotypes sexistes au regard des travaux de la psychologie sociale (Liénard, 2009 ; Houel, 2014) et de nous appuyer sur les travaux des sciences du travail pour montrer qu’il n’y a pas de prééminence d’un rapport social sur les autres (Kergoat, 2010).Les rapports sociaux de classe, de sexe, et de « race » sont « co-substantiels », c’est-à-dire qu’ils s’interpénètrent constamment, et ne s’ajoutent pas les uns aux autres. A quoi servent les croyances stéréotypiques que les hommes et les femmes entretiennent les uns sur les autres ? Dans le monde du travail ? L’enjeu social de la mixité, se trouve dans la capacité des institutions à se réinventer et dans la capacité des individus à porter un regard neuf. Les transformations vont être lentes. C’est en ce sens que les mesures de discrimination positives sont utiles pour permettre aux femmes d’entrer davantage dans les univers compétitifs et que l’éducation permette aux filles de développer la même confiance en elles que les garçons**.** Notre deuxième parti pris est d’établir que le non-respect de l’égalité professionnelle s’inscrit dans une démarche de contextualisation des facteurs à risque psychosocial (Daniellou, 2013). Qu’entend-on par RPS ? « Le psychosocial » est envisagé uniquement comme risque et comme source des problèmes de santé. Il se situe uniquement dans le champ de la défaillance et/ou de la toxicité. Il s’agit d’identifier l’importance des principaux facteurs psychosociaux présents dans l’entreprise : manque de soutien social, pressions temporelles, manque de latitude décisionnelle et manque de reconnaissance. Dans ce cas précis, on mettra l’accent sur les difficultés de communication, les relations interpersonnelles conflictuelles, et un management déficient. Le caractère vague et imprécis des conceptions du social pose également problème. Le social désigne souvent l’organisation du travail comme détermination unilatérale et mécanique du psychologique par le social anonyme des organisations du travail. L’activité individuelle et collective s’en trouve réduite à une simple adaptation à l’organisation du travail. Il n’est pas tenu compte du travail permanent des sujets pour agir sur les organisations et les conflits qu’elles génèrent dans leur activité. Chercher les ressources plutôt que de s’arrêter sur les risques permet d’identifier les conditions nécessaires à la bonne réalisation du travail. Et à partir des travaux de la psychodynamique du travail (Dejours) et de la théorie de l’activité (Clot), des espaces de discussion et de communication au sein des organisations nous paraissent nécessaires pour rompre l’isolement de l’individu et pour travailler les représentations individuelles et collectives de l’égalité professionnelle. Notre dernier parti pris est de faire appel à l’anthropologie de l’imaginaire de Gilbert Durand (1994) pour faire ce travail et construire ce lieu d’ « entre-savoirs » à partir du terreau de l’imaginaire, la force du symbole et de restaurer la primauté du sensible à travers la perception. Nous considérons les images mentales en tant qu’image poétique, dans sa nouveauté, dans son activité et qui a un être et une dynamique propres. La valeur d’une image ne tient aucunement pour Bachelard à son adéquation à ce que les choses sont censées dire « réellement ». « Percevoir et imaginer sont aussi antithétiques que présence et absence. Imaginer, c’est s’absenter, c’est s’élancer vers une vie nouvelle » (Bachelard, 1943, p. 10).

**Méthodologie**

Une approche composite a été mise en place pour pouvoir analyser le cadre actuel institutionnel de l’égalité professionnelle et des risques psychosociaux en vue d’élucider cliniquement le concept de stéréotypes sexistes en tant que ressource psychosociale. Ces données nous ont permis d’identifier un certain nombre de facteurs constitutifs de causes organisationnelles et structurelles et d’élaborer une grille permettant d’analyser plusieurs récits professionnels liés à cette problématique de discrimination entre les femmes et les hommes au travail. Dans un second temps, l’élaboration clinique de l’intelligibilité de ce processus s’est faite à partir d’entretiens individuels pour recueillir des traces de récits relatant des situations de harcèlement au travail. Ces résultats nous ont permis de réfléchir aux conditions de mise en œuvre d’espaces de discussion et de communication favorisant à la fois la gestion des controverses et la création d’une mixité professionnelle.

**Quelques résultats**

**La construction de l’espace mixte coopératif et la mise en image des représentations collectives de l’égalité professionnelle**

-Le schéma ci-dessous explicite le processus de construction d’un espace mixte coopératif et reconnaît dans l’analyse de pratique, l’importance du groupe de pairs en formation ainsi que l’organisation du temps du collectif. Le groupe de 18 personnes est composé d’une forte majorité de femmes d’un âge moyen de 45 ans et de deux hommes (50 et 25 ans).

La construction de cet espace passe par plusieurs étapes qui sont l’utilisation du langage métaphorique pour constituer le groupe et d’un outil pédagogique qui est la matrice de professionnalisation pour passer de l’individuel au groupe ; la mise en place de règles facilitant l’animation de la mixité.



**-** La mise en image des représentations de l’égalité professionnelle s’est faite par l’émergence du sensible en mettant en place le dispositif du blason qui encourage les formateurs « en devenir » à partager leurs représentations, et à les matérialiser sous forme de blason collectif. L’utilisation de cet outil s’inscrit dans un double héritage, celui d’un travail de Pascal Galvani (1997 ; 2004) qui a utilisé « la symbolisation des expériences pour explorer les dimensions existentielles où se jouent le sens et les valeurs que les personnes donnent à leurs pratiques et à leurs expériences » (Galvani, 2004, p.105) ; et de Philippe Caillé, thérapeute familial (2004), qui a voulu créer « un contexte d’expérience qui favorise la contemplation de ces émotions et donc leur élaboration, sans passer par les mots seuls et la simple énonciation » (Caillé, 2004, p.159).

Il a été proposé des éléments de composition du blason « Egalité professionnelle » que sont la devise, un personnage, un symbole, des enjeux, les compétences du formateur accompagnant cette problématique. La séance a été scindée en 4 parties : la constitution du blason individuel ; l’échange sur les représentations de chacun pour arriver à un partage ; la création d’un blason collectif par groupe et sa présentation à l’ensemble des participants.

**Les images collectives**

Elles sont le reflet d’un besoin de justice, d’équité, d’ouverture et d’avancées sociales avec une forte implication des pouvoirs publics

*Du passé* : *l’égalité professionnelle est le symbole d’avancées sociales*

*Simone Veil*, est le personnage politique qui a fait consensus (cité 6 fois dans chaque groupe). Elle a été retenue pour ses multiples casquettes politiques et sa participation dans la transformation de la société avec la dépénalisation de l’avortement (loi du 17 janvier 1975).

Quant aux deux hommes, ils ont choisi un personnage en fonction de leur propre chemin de vie : Nelson Mendela (choix de l’homme de 50 ans) pour sa lutte contre l’apartheid et la naissance d’une société plus humaine ; et Ségolène Royal a été choisi par l’homme le plus jeune pour sa modernité, pour son accession au 2 éme tour des élections présidentielles (2007).

*Des symboles : l’égalité professionnelle incarne la justice et la force*

*Le pantalon*, cette symbolique a tout de suite fait l’unanimité pour les représentations qu’il a renvoyées au collectif. Est un des vêtements qui peut symboliser le féminisme, signe d’émancipation de la femme. Il faudra attendre les années 1960 pour voir le pantalon devenir un vêtement incontournable du placard féminin, autant qu’il peut l’être pour les hommes. Cependant, l’ordonnance du 7 novembre 1800 intitulée « ordonnance concernant le travestissement des femmes » n’a toujours pas été abolie. Notons que le droit du travail autorise, sous certaines conditions, un patron à imposer la jupe à ses employées.

*D’autres images sont apparues.*

*La balance* est le symbole que l’on retrouve 3 fois dans chaque groupe. « La question du sentiment de justice se pose bien si l’on veut que la conscience de réciprocité se développe » (Héber-Suffrin, 2011, p. 101).La balance incarne la justice, cet équilibre souhaité des droits, des chances, des salaires entre les hommes et les femmes.

*L’arbre* représenté à plusieurs reprises incarne le symbole de l’élévation, de la vie, du chemin ascensionnel. Il représente la force. Des racines au tronc, aux branches, aux feuilles et aux fruits, il peut incarner la puissance du processus de l’égalité professionnelle qui se construit au fil des actions, des lois, des postures personnelles professionnelles et s’adapte à son environnement. La symbolique de l’arbre s’avère fondamentale.

*Le couple main dans la main,* indique la réciprocité dans sa dimension relationnelle ; et se fait grandir mutuellement dans la coopération ; dans la meilleure compréhension de l’autre.

*La machine à laver* est un objet représentatif d’un pouvoir de se libérer de certaines tâches matérielles et qui est significatif d’une certaine époque et d’un certain vécu. « Je me remémore les images de mon enfance, celle de ma mère, d’autres femmes de sa génération » nous dit une étudiante. La notion de temps revêt de l’importance pour le développement de l’égalité professionnelle.

*Du présent : l’évolution de la société participe à l’émancipation de chacun*

Au-delà du rôle indéniable joué par les institutions (loi sur la parité, loi du 4 août 2014 sur l’égalité réelle entre les hommes et les femmes dans toutes ses dimensions, droit communautaire…), cette thématique s’inscrit dans une histoire sociale et politique qui est celle d’un mouvement coopératif du « vivre et travailler ensemble » ; et qui intègre le concept de double réciprocité où « chacun apportant aux autres et chacun recevant des autres des connaissances et des savoirs. En guise d’illustration, on y trouve le rôle des femmes expertes envers les débutantes ; l’entraide entre femmes ; l’évolution des modèles familiaux et des rôles attribués à chacun ; l’accès à l’information comme vecteur d’émancipation des femmes … « Nous nous sommes facilement reconnus dans l’idée que c’est avant tout l’évolution de la société et de la famille qui a facilité l’émancipation des femmes dans le milieu professionnel (expression du groupe 1).

*L’avenir : l’accompagnement à l’égalité professionnelle dans les entreprises repose sur une conscience de la réciprocité*

La valeur de partage semble être davantage associée à l’égalité réelle, dans le sens où le symbole d’égalité fait référence à des luttes, à des combats plus institutionnels. Elle introduit la « conscience de la réciprocité formatrice dans ses dimensions de dons, de parité, d’apprentissage, d’institutions de rôles partagés, de coopération » (Héber-Suffrin, 2011, p.108).Qu’entendons-nous par conscience partagée de réciprocité ? « C’est se nourrir et se construire dans et par l’expérience et la connaissance des autres, tout en apportant soi-même ce que l’on a construit et vécu » (parole d’une étudiante).

 *La devise* : *Informer-Partager-Eduquer-Fédérer*

La création d’un dispositif de travail coopératif, de formation composé de quatre pôles autour de savoirs disciplinaires ; de savoirs relationnels ; de savoirs de la pensée ; de savoirs liés à la coopération paraît s’imposer pour favoriser l’égalité sociale qui implique un engagement de tous les acteurs et qui nécessite de la part du formateur, des manageurs une posture clinique de non savoir, de distanciation.Il conviendra de privilégier les rôles de facilitateur, d’éducateur et de fédérateur pour accompagner la révolution anthropologique, celle d’un nouvel individu qui allie raison et imagination.

**L’espace mixte coopératif, une exigence éthique**

*Qu’apportent ces images mentales* à une meilleure compréhension de ce que pourrait être un espace mixte coopératif ? On y trouve le nourrissement réciproque et l’interdépendance ; l’importance de ces liens pour une meilleure adaptation avec l’environnement et une équité sociale ; un lien systémique avec l’environnement social et naturel ; l’importance du temps, de la durée pour la maturation, la résistance de ce qui peut affaiblir, la proposition de circulations rendues possibles et la notion d’élévation quel que soit le sexe de la personne. La référence à l’arbre est intéressante pour évoquer le rôle transformateur de la mixité qui favorise les changements de représentations, les changements de conceptions. Elle permet de regarder le monde « d’ailleurs » que de soi ; elle élargit et diversifie les points de vue ; elle introduit apposition et composition en même temps qu’opposition toujours possibles. Elle se propose comme démarche pour donner une chance à la diversification des façons de parler du monde et de faire le monde. « Oser la mixité équivaut à l’accomplissement d’un rite de passage vers une nouvelle génération sociétale. Un nouveau degré dans l’humanisation de notre monde » (Banon, 2014, p.152) qui nous amène comme l’indique Morin (2004, p.127) à la compréhension de la complexité humaine. Cependant, malgré les progrès accomplis, plane la menace d’un recul des droits des femmes. C’est pourquoi, nous considérons l’espace mixte coopératif comme un espace-temps particulier où peut se jouer malgré l’asymétrie des statuts, une réciprocité formatrice.

**Bibliographie**

Alter, N. (2000).L’innovation ordinaire. Paris : PUF.

Bachelard, G. (1943). *L’air et les songes*. Paris, France : José Corti

Bachelard, G. (1957).La poétique de l’espace. Paris : PUF.

Bachelard, G. (1960).La poétique de la rêverie. Paris : PUF.

Banon, P. (2015).Osons la mixité. Prisma.

Caillé, P & Rey, Y. (2004).Les objets flottants. Méthodes d’entretiens systémiques. Paris : Fabert

Cifali.M.(2007).Analyser les pratiques professionnelles : exigences d’un accompagnement. Education et francophonie-volume XXXV-2

Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris, La Découverte.

Daniellou, F. (2013).*Synthèse des débats, colloque international COMPARISK : Approche comparée des risques psychosociaux au travail-Démarche française et systèmes étrangers (Europe du Sud et du nord, Canada, Québec, Japon).*Comptrasec, Bordeaux.

Dejours, C. (1993). *Coopération et construction de l’identité en situation de* *travail*. Article mis en ligne Mars 1993.

Dejours.C. (2015).Le choix. Souffrir au travail n’est pas une fatalité. Paris, Bayard.

Durand. (1964, Édit 2012).L’imagination symbolique. Paris : PUF

Fortino, S. (2002).La mixité au travail. La Dispute.

Galvani, P. (1997).Quête de sens et formation : anthropologie du blason et de l’autoformation. Paris : L’Harmattan.

Galvani, P. (2004).L’exploration des moments intenses et du sens personnel des pratiques professionnelles. Interactions, Vol.8, n°2, pp.95-121.

Gauchet, M. (2014).Nous sommes à l’âge de l’égalité. Les grands dossiers des sciences humaines, n°33.

Héber-Suffrin, C. (2011). « *Les enjeux de la réciprocité formatrice »,* dans C.Héber-Suffrin,

Kergoat, D. (2010). « *Le rapport social de sexe, de la reproduction des rapports sociaux à leur subvsersion »* dans A.Bidet-Mordrel (dir) les rapports sociaux de sexe. Collection Actuel Marx, pp. 60-75.

Lerouge, L. (2014).Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail. Editions Octares.

Liénard, C. (2009).Les stéréotypes sexistes, outils de discriminations des femmes et des hommes, intervention, journée d’étude organisée par le CEFA asbl et l’Université des Femmes asbl, Bruxelles, 26 mai 2009.

Molinier. P. (2006).Les enjeux psychiques du travail. Edition revue et corrigée. Petite bibliothèque Payot.

Morin.E. (2004).La méthode 6.Ethique.Seuil.

6 ème étude GEF- Mars 2015- Mixité Hommes-Femmes : le secret des organisations qui savent changer.

1. Protocole du 8 mars 2013 relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; loi du 22 juillet 2013 relative à l’enseignement supérieur et à la recherche. [↑](#footnote-ref-1)
2. Idée centrale du livre *L’innovation ordinaire* de Norbert Alter (2005). [↑](#footnote-ref-2)
3. Bilan de l’application des dispositifs promouvant l’égalité professionnelle entre femmes et hommes-Mars 2012 élaboré par le Conseil Economique, sociale et environnemental-Sylvie Brunet et Maryse Dumas. Rapport n°2015-02-26 PAR-015 publié le 26 février 2015 du Haut conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes « Parité en politique : entre progrès et stagnation » ; rapport du 6 mars 2015 du Conseil supérieur à l’égalité professionnelle « Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité ». [↑](#footnote-ref-3)
4. Accord-cadre du 22 octobre 2013, relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique. [↑](#footnote-ref-4)