



Mixité professionnelle dans une association féministe : l'exemple du CVFE (4/7)

## ROLES PROFESSIONNELS FEMININS ET MASCULINS AU SEIN DES EQUIPES

*Par René Begon, chargé de projet au CVFE*

**Comment les travailleuses et les travailleurs du CVFE collaborent-ils sur le plan professionnel ? Exercent-ils des rôles similaires au sein des équipes ou leurs rôles se répartissent-ils de façon spécifique ? Le public réagit-il de manière différente selon qu'il a affaire à une intervenante ou à un intervenant ? Les hommes engagés au CVFE ont-ils un profil particulier aux yeux de leurs collègues féminines ?**

Comment se passent les relations de travail entre intervenantes féminines et intervenants au sein des équipes du CVFE ? Pour une éducatrice de l'équipe « Enfants » du refuge, la mixité est quasi une exigence, même si elle peut être délicate dans une première approche : « En tant qu'éducatrice spécialisée pour les enfants, j'ai toujours travaillé avec des hommes, même ailleurs qu'ici. Donc, pour moi, c'est tout à fait naturel et vraiment indispensable dans le cadre de mon travail. Dans le travail avec les enfants du refuge, je trouve que c'est primordial.

Cependant, le fait qu'il y ait des hommes dans l'équipe produit une interaction vis-à-vis du public. Par rapport aux enfants, dans certains cas, il y a une forme de méfiance, de distance au premier abord, mais quand cette distance-là est dépassée, je dirais que le lien est à la limite beaucoup plus fort avec les collègues masculins. Les gosses vont demander après les éducateurs, parce que ce sont des hommes et qu'ils en ont besoin. Par contre, quand je fais des permanences au Collectif avec mon collègue psychologue, il nous est déjà arrivé de sentir chez une femme que le fait que je sois là, ça la rassurait parce qu'elle était désarçonnée d'être reçue par un homme pour un premier entretien. »

Au centre de formation SOFFT, le travail des formateurs est bien perçu par leurs collègues féminines. Une formatrice : « Nous avons deux collègues formateurs : l'un qui donne des cours d'informatique, l'autre qui propose de l'information sur les métiers majoritairement féminins et les métiers non-traditionnels. Je trouve que c'est agréable de travailler avec eux, parce qu'ils sont bien organisés, ils ont beaucoup de qualités qui facilitent le travail... ».

### Intérêt de la co-animation

Par contre, la coordinatrice pédagogique attire l'attention sur l'importance du maintien de fonctions non-traditionnelles pour les formatrices : « Les ateliers 'projet professionnel et personnel' sont co-animés par une formatrice et un formateur. Personnellement, je suis d'accord avec l'idée qu'il faut vivre ensemble, mais je ne suis pas pour que les femmes se replient sur elles-mêmes. Je trouve fondamental que notre formatrice principale en informatique soit une femme, alors qu'aujourd'hui, il y a aussi un homme. Je pense qu'il y a des choses qu'il faut préserver au Collectif, notamment les rôles non-traditionnels des femmes. »

L'un des aspects les plus intéressants de la mixité professionnelle au CVFE est la constitution d'équipes d'animation mixtes, de co-animation. Cette approche se révèle particulièrement efficace pour les animations destinées aux adolescents. Une animatrice du service Education permanente : « Notre première expérience de co-animation a eu lieu à l'occasion du projet 'Ecran large sur tableau noir' au cinéma Sauvenière. Pour le thème choisi, l'égalité entre filles et garçons, on devait constituer des tandems entre un animateur et une animatrice. J'ai alors proposé que ce soit un animateur du Collectif qui collabore avec l'animatrice à ma place et j'ai demandé à un collègue de l'équipe 'Enfants' d'essayer. Cela a tellement bien marché que l'animatrice a même préféré travailler avec lui qu'avec moi. Pour nous, cette expérience nous a mis le pied à l'étrier et on ne l'a jamais regretté. Quand on a la possibilité de proposer des animations en tandem homme/femme, on n'hésite pas. Malheureusement, ça devient de plus en plus difficile, car mon collègue est pris par des activités de formation pour le refuge. Mais, pour moi, c'est vraiment quelque chose d'important, d'agréable et d'efficace dans mon travail par l'impact que ça a dans les animations scolaires et les formations. Le travail de formation des professionnels, réalisé avec Praxis, se base aussi sur des tandems homme/femme, avec parfois des logiques inversées, on peut avoir une travailleuse de chez Praxis et un travailleur de chez nous... »

## Profil et image masculins

Autre question abordée : les hommes engagés au Collectif ont-ils un profil particulier ? Il est important d'être non-violent, pacifiste et d'adopter des comportements cohérents avec ces valeurs. Mais les exigences envers les travailleurs ne sont pas différentes de celles qui concernent les travailleuses. La coordinatrice pédagogique : « En plus des compétences, je pense que les gens qu'on engage, que ce soit des femmes ou des hommes, doivent avoir certaines valeurs sur le plan personnel : le respect des personnes, la non-violence, une certaine ouverture d'esprit, une capacité à apprendre... Personnellement, je me suis déjà opposée à l'engagement de personnes que je trouvais trop peu intéressées par le féminisme, même des femmes. Pour moi, le critère est le même, que ce soit un homme ou une femme. »

Sans perdre de vue que le Collectif n'est pas une entreprise comme les autres : « Il faut souligner que les choses ont un sens au Collectif, précise une animatrice Education permanente : ce n'est pas pour rien qu'une des personnes qui s'occupent de l'entretien des locaux est un homme, ni que celle qui anime un atelier de travaux manuels est une femme. Mais cependant c'est frustrant de constater que, quand un homme dit quelque chose, même dans un contexte de co-animation, cela a plus d'impact que quand c'est une femme. »

On a également cherché à savoir si, d'après leurs collègues, les travailleurs masculins, confrontés à un public d'usagères, devaient envisager de modifier leurs attitudes. Pour une travailleuse du refuge, il leur est nécessaire d'être attentif : « Je pense que, dans les entretiens avec les femmes ou dans les réunions, ils doivent faire attention. Au refuge ou dans l'équipe enfants, on conseille, notamment aux nouveaux arrivés, de faire attention à ce qu'ils renvoient aux jeunes filles ou aux femmes. C'est vrai que, de ce point de vue, ils ont des difficultés particulières que les travailleuses féminines ne connaissent pas de la même manière. Dans les entretiens avec les victimes, on fait attention à ce qu'on dit parce que la parole est très importante. Dans les entretiens avec les femmes ou par rapport aux enfants, il faut être attentif à ce qu'on renvoie, à ce qu'on dit, pour essayer d'installer une relation de confiance. Il ne s'agit pas de jouer un rôle quand on vient au travail, mais je pense que les hommes qui travaillent au refuge font attention à ce qu'ils renvoient. D'autre part, leur aspect minoritaire intervient aussi au moment des repas où les conversations sont plutôt des conversations de femmes ou même de mères d'enfants en bas âge. Je sais qu'il arrive que cela les embête un peu. Parfois, ils le disent d'ailleurs. »

Même sentiment chez deux autres collègues du refuge : « Ils doivent faire attention au même titre qu'une femme qui travaillerait avec une population d'hommes. Moi, j'ai travaillé toute jeune avec des ados... C'est clair que tu peux être attentionnée, chaleureuse, mais dans certaines limites. C'est toi le professionnel, donc à toi de pouvoir être attentif à ce que tu provoques chez l'autre. »

« Je pense que les travailleurs masculins ont quelque chose à mettre en place de plus que la travailleuse. C'est justement cette protection, cette distance avec la femme. Distance, ça ne veut pas dire moins d'écoute, d'empathie, mais ça veut dire une barrière de sécurité, pas pour le travailleur, pour la femme. »  
 Pour la responsable pédagogique, les hommes comme les femmes doivent faire preuve d'une attitude professionnelle : « Je n'ai pas l'impression qu'un homme doive particulièrement faire attention quand il est dans un groupe, mais cela n'empêche que, quand on fait de la formation ou de l'animation, chacun-e doit toujours se remettre en question à l'issue d'une activité, évaluer son intervention, l'impact qu'il a eu sur le groupe. »

### Mise en perspective

Au CVFE, toutes les équipes sont mixtes et les intervenants féminins et masculins remplissent grosso modo les mêmes fonctions professionnelles : éducatrices, -eurs, formatrices, -eurs, postes administratifs et logistiques. Dans l'équipe « enfants », le rôle des travailleuses et travailleurs est lié à leur sexe : il est important que les enfants hébergés soient en contact avec des personnalités de référence qui soient des femmes et des hommes, pour leur permettre de s'identifier à elles dans un contexte non traumatisant.

Au refuge, il peut y avoir au départ un peu de méfiance de la part des femmes et des enfants envers les hommes, mais la confiance s'installe généralement. Les enfants ont souvent une relation plus forte avec les éducateurs. Cela correspond peut-être à un manque de repères masculins chez eux.

Cependant, l'adoption de rôles non-traditionnels pour les travailleurs féminins et masculins reste un enjeu important pour le collectif : les femmes doivent pouvoir enseigner l'informatique et les hommes s'occuper des enfants ou faire la cuisine. Il est nécessaire de porter une attention constante à une forme d'équilibre à ce niveau dans la mixité. Il serait évidemment plus simple de laisser agir les processus classiques de ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes (on trouvera plus facilement « une » puéricultrice ou « un » informaticien), mais le collectif ne peut à l'évidence embrayer sans distance critique dans ce type de stéréotype.

L'un des intérêts principaux des équipes mixtes est de pratiquer la co-animation pour la sensibilisation à l'égalité femme/homme ou à la violence entre partenaires. Elle s'avère particulièrement efficace dans le cadre d'animations en milieu scolaire.

Les travailleuses interrogées ne considèrent pas que les hommes amenés à travailler au collectif doivent avoir un profil particulier. C'est plutôt d'un profil général des employés qu'il faut parler : ouverture d'esprit, respect des autres, tolérance, capacité à apprendre, ouverture ou curiosité envers les analyses féministes.

Finalement, les hommes peuvent-ils être amenés à modifier leur comportement au sein du collectif par rapport au public ? Premier élément de réponse : dans le travail social ou dans le travail de groupe, chaque intervenant doit être capable de gérer son attitude avec une certaine distance. Les supervisions professionnelles en équipe peuvent les y aider.

On comprend bien la nécessité d'un professionnalisme irréprochable chez les intervenant-e-s (avec des accents particuliers pour les travailleurs) pour animer des groupes de formation, mener les entretiens avec les victimes de violence conjugale ou se comporter quotidiennement de manière professionnelle au sein du refuge, qui constitue un milieu de vie provisoire pour des personnes sont fragilisées par des expériences traumatisantes de violence domestique.

**Rôles masculins et féminins au sein des équipes**

**Collectif contre les violences familiales et l'exclusion** (CVFE asbl) : 11, rue Maghin - 4000 Liège

**Publications** (analyses et études) : [www.cvfe.be](http://www.cvfe.be)

**Contact** : Roger Herla - [rogerherla@cvfe.be](mailto:rogerherla@cvfe.be) – 0471 60 29 70

*Avec le soutien du Service de l'Education permanente de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Wallonie*