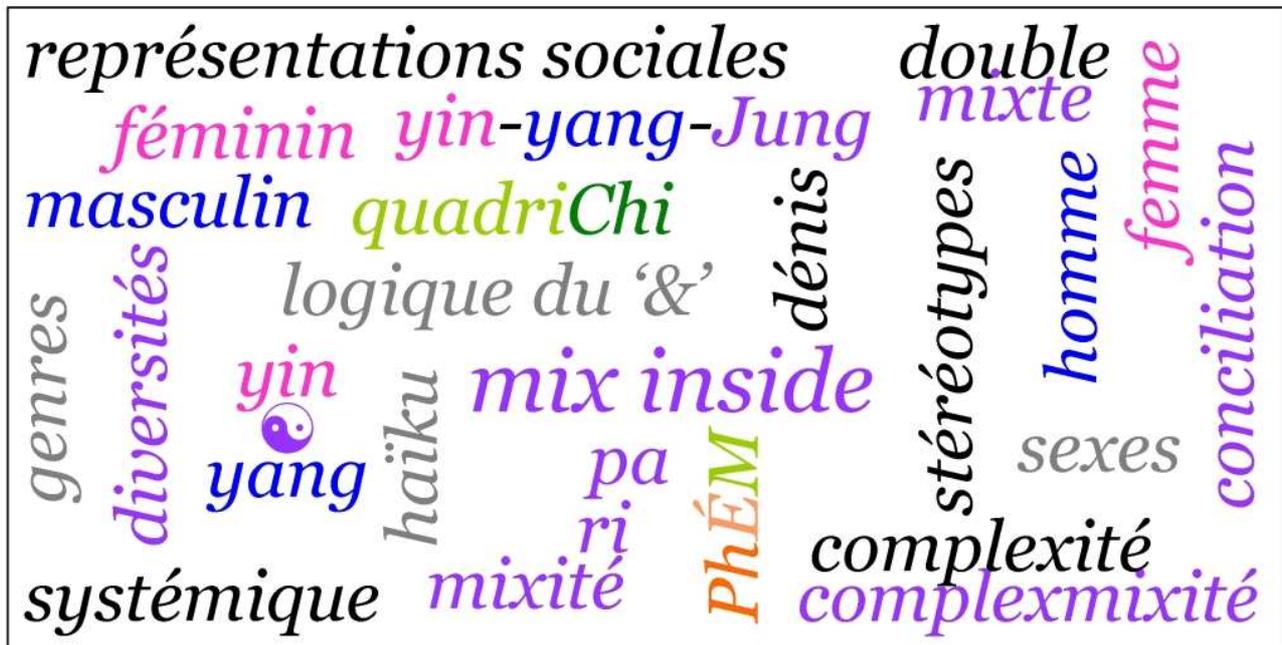


mix inside document
le management en *mixité*

« *mix inside* document » n°2, mars 2013
(date de création : septembre 2012)

Le glossaire *mix inside*



Ce nuage de tags présente les mots du glossaire spécialisé *mix inside* objet de ce document.

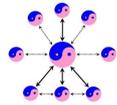
Ci-dessous, les mêmes 24 mots présentés par ordre alphabétique :

**complexité, complexmixité,
conciliation, dénés,
diversités, double mixte,
féminin, femme, genres,**

**haïku, homme, logique du '&','
masculin, mix inside, mixité,
parité, (modèle) PhÉM,
(modèle) quadriChi,**

**représentations sociales,
sexes, stéréotypes,
système, yin yang,
(modèle) yin-yang-Jung.**

mix inside est la marque pour la *mixité* de *franciscoach&conseil*,
voir les sites www.franciscoach.com et www.mixinside.com.



mix inside document n°2 : le glossaire *mix inside*

Un **glossaire** est un lexique, c'est-à-dire un dictionnaire réduit présenté par ordre alphabétique et placé usuellement en fin d'un ouvrage pour expliquer les mots utilisés qui relèvent d'un vocabulaire spécialisé. Un lexique est aussi l'ensemble des mots d'une communauté qui en constitue le code (vocabulaire) par opposition à la grammaire. Mes écrits *mix inside* (voir le mot) utilisent un vocabulaire parfois spécifique sinon spécialisé du domaine de la mixité qui est ici la mixité femme-homme et du féminin-masculin (voir les mots) en entreprise.

Le présent « **Glossaire *mix inside*** » est une version développée du glossaire destiné à un ouvrage en cours d'écriture sur le management de la mixité au quotidien en entreprise. Les définitions et explications données dans ce document sont le plus souvent communément admises, mais le cas échéant, elles peuvent être plus personnelles, et elles précisent alors l'acception des mots correspondants tels que je les utilise dans mes écrits.

Pour chaque mot du Glossaire, je présente d'abord une définition concise puis je développe un peu autour de la définition, pour en préciser le contexte ou donner quelques explications pour l'éclairer. Afin de ne pas alourdir les textes, les mots du glossaire retenus ici ne sont pas repérés par un astérisque ou autre solution, mais le cas échéant seront indiqués les mots connexes qui se trouvent dans le vocabulaire du Glossaire.

Deux annexes complètent le Glossaire, l'Annexe 1 sur *les axes et clés mix inside*, avec une présentation des « *mix inside documents* » ; l'Annexe 2 sur le *haïku*, poème d'origine japonaise que j'utilise pour synthétiser messages, images ou concepts (exemples aussi à l'Annexe 1).

complexité C'est le caractère de ce qui est complexe, c'est-à-dire de ce qui est composé d'éléments différents combinés entre eux.

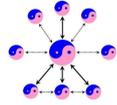
Le substantif '**complexe**' désigne un ensemble complexe. Le tout, soit l'ensemble pris globalement, peut cacher la visibilité des parties, c'est-à-dire les éléments du complexe, et leurs liaisons. On parle du 'complexe sidérurgique' aussi bien que du 'complexe d'Œdipe' qui désignent l'ensemble des acteurs et des relations entre eux. Le domaine scientifique de la complexité est *la systémique* (voir le mot).

complexmixité C'est le complexe attaché à la mixité. Ce complexe est complexe, articulé à plusieurs niveaux dans l'entreprise.

Le nom de 'complexmixité' est le néologisme que je propose pour désigner *la complexité de la mixité en entreprise*, ou plus exactement des mixités. En effet ce complexe est articulé à *plusieurs niveaux*. Citons l'organisation et la gouvernance, le management au quotidien, et plus généralement les relations dans l'entreprise et avec l'extérieur, et au plus profond, à l'intérieur de chacun(e) des acteur(e)s de l'entreprise, la mixité en soi des féminin et masculin intérieurs. A ce niveau se jouent les principaux complexes objets des découvertes de Freud et Jung, complexe d'Œdipe, inconscient, ombre etc. : répétitions, transferts, névroses plus ou moins ordinaires.

conciliation Action (et résultat de l'action) qui permet d'établir la bonne entente entre personnes ou de rendre compatibles des éléments entre eux.

Le terme de conciliation est préféré à celui de 'réconciliation' qui supposerait qu'il y a eu un jour conciliation et qu'on y reviendrait. Rien n'est moins sûr. Dans les travaux *mix inside*, le terme de conciliation est utilisé à deux niveaux différents (voir les 8 axes en Annexe 1) : l'un est celui des *vies professionnelle et personnelle*, avec les difficultés de les concilier au quotidien (horaires, enfants, vie privée, priorités et contraintes, stress y afférant) ; l'autre est intérieur, la conciliation dans la *mixité en soi* des façons d'être et comportements que l'on peut qualifier les uns de plutôt



mix inside document n°2 : *le glossaire mix inside*

féminins, les autres de plutôt **masculins**, et concernant autant les femmes que les hommes. C'est à la base **la logique du '&'** (voir le mot). D'autres termes sont utilisés : 'équilibre' (mais l'image est trop statique, même si on peut parler d'équilibre dynamique), 'harmonie' (image musicale mais statique), 'alliance' (cela relève d'un autre registre, et c'est trop proche de 'fusion' qui ne convient pas), 'danse' (c'est une jolie image, qui exprime bien métaphoriquement la dynamique de la conciliation qui se joue dans le mouvement), 'jeu' (registre proche, mais trop ludique !). La métaphore qui me va bien est celle des énergies : le moteur de la conciliation est **la synergie**.

dénis Le déni est un mécanisme de défense qui consiste à nier une perception qui fait souffrir, qu'elle soit liée à une réalité extérieure, à une situation vécue ou à un désir.

Il y a de nombreux **mécanismes de défense**, et le déni, avec la dénégation qui en est proche, en est le principal. C'est Anna Freud qui fit la première monographie de ces mécanismes en 1936. Un excellent livre « Les mécanismes de défense, théorie et pratique » de Serban Ionescu et al. (Ed. Armand Colin, août 2010, 320p) fait le point des recherches menées depuis et détaille 29 mécanismes de défense. Ce sont des mécanismes vitaux pour nous tous et toutes, car ils permettent de se protéger de souffrances vécues dans le passé que l'on ne veut pas revivre, ou de masquer des désirs violents inappropriés en société par exemple. Ces mécanismes sont **inconscients**. Chacun cache **une peur sous-jacente**. Dans mon enquête (voir Annexe 1), j'ai tout de suite perçu le déni de différence, où chacun(e) tend à masquer les différences de l'autre sexe ou genre (voir les mots). Au total j'ai pu exhiber 7 dénis avec les peurs y afférentes (le « **mix inside document** » n°9 y est consacré).

diversités Désigne les différents types de diversité de ressources humaines dans les entreprises (femmes, âges, formations, minorités ethniques, handicaps etc.).

La diversité la plus majoritaire est celle des femmes et des hommes, qu'on appelle plus couramment '**mixité**'. Développer les diversités est important dans l'entreprise comme reflet de la société ou du marché visé par l'entreprise, et en premier lieu la mixité.

double mixte Ce modèle désigne le fait que femmes et hommes (sexes) portent en eux à la fois des traits féminins et masculins (genres intérieurs)

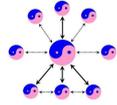
Il y a plusieurs **modèles de féminin-masculin** : voir le « **mix inside document** » n°1 pour la clé du double mixte ou **yin-yang-Jung**, et le « **mix inside document** » n°6 qui développe le thème.

féminin (nom) Qui manifeste des caractères considérés comme propres aux femmes.

Dans la définition, les caractères **du féminin** ne sont pas exclusifs à **la Femme** générique ou aux femmes. J'utilise le mot uniquement dans ce sens, en évitant de l'utiliser pour désigner ce qui a rapport aux femmes. Ainsi, la 'mode féminine' ou le 'charme féminin' sont non ambigus, mais le 'management féminin' ou le 'management au féminin' sont à éviter car il y a confusion entre 2 niveaux, le sexe ou genre social d'une part, et le genre intérieur d'autre part : il faut lever l'ambiguïté en parlant soit du 'management des femmes', soit des 'caractéristiques féminines du management'. Idem pour le leadership. La difficulté provient du fait qu'est dit 'féminin' tout trait qui en 80/20 est plus souvent porté par les femmes, mais pas exclusivement. Voir '**sexe**' et '**genre**'.

femme Être humain de sexe féminin (femelle).

C'est le sexe qui est le critère déterminant. La 'femme' (ou la Femme) désigne l'identité des femmes dans la représentation sociale collective : c'est le genre social. Voir '**sexe**' et '**genre**'.



genres Deux acceptions à ce mot : le genre social, représentation sociale de la Femme et de l'Homme ; le féminin et le masculin intérieurs de la mixité en soi.

La notion de genre est beaucoup plus complexe que celle de sexe. Déjà, le terme est fortement polysémique : il désigne à la fois un ensemble (le 'genre humain' pour les hommes et les femmes en générique), une catégorie grammaticale (certaines langues ont un genre 'neutre' en plus des genres 'féminin' et 'masculin'), une attitude (bon chic bon genre), une catégorie (le genre poétique, une espèce animale), etc.

Les théories du genre venant des Etats-Unis ('gender studies') ont fait une avancée importante en distinguant le 'sexe' (plus ou moins aussi pour éviter le mot par prudence) de sa représentation sociale. Dans le champ de la *mixité*, selon le modèle du *double mixte* ou *yin-yang-Jung* que j'ai retenu, il y a 2 niveaux pour le genre :

- le **genre social**, qui correspond à la représentation sociale du sexe, correspond aussi au concept de persona de Jung : c'est la Femme et l'Homme générique, collectif
- les **2 genres intérieurs** de la mixité en soi, **le féminin et le masculin** (dans les façons d'être et les comportements attribués plutôt à l'un ou l'autre genre, en 80/20).

En résumé, récapitulons le **vocabulaire** idoine associé aux notions de sexe et de genres : pour le **sexe**, on parlera de 'femelle' et de 'mâle', pour le **genre social**, de Femme et d'Homme ('femme' et 'homme' génériques) et pour les **genres intérieurs**, du féminin et du masculin. Voir '**sexe**', '**double mixte**' et '**représentations sociales**'.

haïku Forme poétique la plus brève du Monde. Exemple de haïku sur le haïku :
toute petite fenêtre/ qui ouvre au monde essentiel/ elle saisit la vie.

Voir l'Annexe 2 du présent document.

homme Être humain de sexe masculin (mâle).

C'est le sexe qui est le critère déterminant. L'homme' (ou l'Homme) désigne l'identité des hommes dans la représentation sociale collective : c'est le genre social. Voir '**sexe**' et '**genre**'.

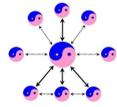
la logique du '&' Désigne la logique 'inclusive' qui appréhende ensemble des polarités différentes, par opposition à la logique 'exclusive'.

Le monde occidental est imprégné de **logique exclusive ou binaire** : c'est oui ou non, noir ou blanc, chaud ou froid, sucré ou salé, bien ou mal, mâle ou femelle, femme ou homme, féminin ou masculin... C'est la logique du 'ou exclusif' (fromage ou dessert), exclusion et de là, **opposition**.

La logique du '&' ou **logique inclusive** s'en distingue radicalement, tellement qu'il nous faut faire un effort en Occident pour s'approprier cette logique qui nous vient de l'Orient, si brillamment représentée par le symbole yin yang ☯. Pourtant elle est à la base des théories récentes de la **complexité** et de la **systémique** (voir ces mots). Attention, ce n'est ni « peut-être ben qu'oui, peut-être ben qu'on » non plus qu'une voie médiane de l'« entre deux » d'un gris moyen sans saveur et sans odeur. La logique inclusive est une logique globalisante, conciliante, multidimensionnelle et pluridisciplinaire, qui n'a pas peur de la complexité des choses. Voir **conciliation**, **yin yang**.

masculin (nom) Qui manifeste des caractères considérés comme propres aux hommes.

C'est le pendant 'homme' du féminin (voir le mot). Voir aussi '**sexe**' et '**genre**'.



mix inside C'est la marque pour la mixité de *franciscoach&conseil*.

Le terme vient de l'anglais, 'mix' est le mélange, 'inside' l'intérieur. Comme dans les PC où le moteur est souvent 'Intel inside' (untel ou untelle en l'occurrence...). **Mix inside** s'adresse au champ du management dans l'entreprise, la mixité ou les mixités se jouant à plusieurs niveaux : voir le mot '**complexmixité**', la clé **mix inside** en Annexe 1 du présent document, et le « **mix inside document** » n°1 qui détaille chacune des clés **mix inside**.

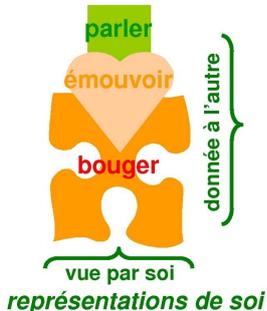
mixité Caractéristique d'un groupe, équipe, communauté etc. comprenant des personnes des deux sexes.

C'est la mixité des écoles ou des classes mixtes. C'est celle des 2 principales minorités sociales, **les femmes et les hommes**. Il peut arriver de parler de 'mixité' pour d'autres critères que le sexe (ex. : âge, formation etc.), nous les désignons ici sous le terme de 'diversités'. Par extension, la **mixité 'en soi'** ou 'intérieure' désigne le mélange (mix) des traits féminins et masculins pour les femmes comme pour les hommes (voir '**diversités**', '**double mixte**' et '**yin-yang-Jung**').

parité Égalité de représentation des femmes et des hommes (instances politiques, conseils d'administration, comités de Direction etc.).

C'est l'égalité parfaite 50/50 correspondant aux valeurs républicaines, et c'est à peu de chose près, la représentation des femmes et des hommes dans notre société (51,6% de femmes).

Physique-Émotionnel-Mental

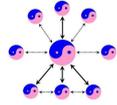


PhEM est le **modèle à 3 niveaux de l'être humain** : Physique – Émotionnel – Mental. Le modèle en 3 plans nous vient de Platon « La république ». Il est plus souvent dénommé **corps-cœur-tête**, mais le corps est à la fois physique et émotionnel, la tête (le cerveau) pilote à la fois les sensations (5 sens), gestes, actions, émotions et pensées, et le cœur est autant un organe vital pour l'énergie du corps que le siège d'émotions. J'ai ainsi préféré cette terminologie fonctionnelle. Sur le schéma sont figurées aussi les **représentations sociales** de soi et de l'autre (voir le mot).

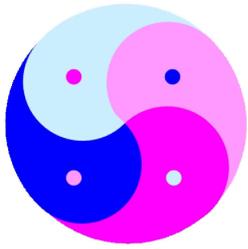
Les 3 niveaux fonctionnels de l'être humain sont caractérisés par les verbes suivants :

- au **niveau physique** c'est bouger, être dans le mouvement, et métaphoriquement c'est aller vers le changement : gestes, sensations (5 sens), pauses et rythmes comme en musique
- au **niveau émotionnel** c'est émouvoir par les émotions, symboles et résonances métaphoriques, c'est toucher au sensible, à l'intime,
- au **niveau mental** c'est rationaliser, penser, s'exprimer et expliquer ou s'expliquer, le tout porté par le verbal, la parole orale ou écrite.

Bien sûr, en bonne **logique du '&'** (voir le mot), les 3 niveaux sont reliés entre eux : par exemple, un geste (à la base, physique) ou une parole (à la base, mentale) portent le plus souvent un sens émotionnel, même s'il reste inconscient pour l'émetteur et pour le récepteur.



quadriChi



quadriChi :
l'énergie puissance 4

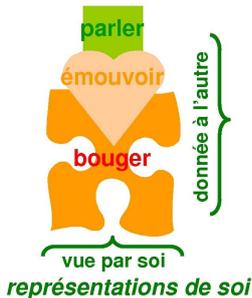
quadriChi est mon **modèle à 4 énergies de l'être humain** ('quadri' pour 4 et 'chi' en chinois désigne l'énergie, maintenant noté 'qi' mais prononcé 'tchi', comme Qi gong ; c'est 'ki' en japonais, comme pour le Aïkido, la voix de l'harmonie des énergies). Les 4 énergies croisent le féminin et le masculin avec le positif et le négatif : f+, f-, m+, m-. La représentation graphique croise un yin yang vertical bleu à gauche - masculin, yang -, et rose à droite - yin, féminin -, avec un yin yang horizontal clair en haut (lumière, soleil, yang aussi) et sombre en bas (ombre, lune, yin).

La puissance de ces 4 énergies est la suivante :

- le **négatif** est souvent plus facile à évoquer... Par exemple, le négatif du masculin est plus facilement cité par les femmes, le négatif du féminin par les hommes. Le négatif va être compensé dynamiquement par le **positif** de l'autre genre en particulier
- le **féminin** va se concilier (voir le mot), danser, avec le **masculin**.

Les énergies sont à prendre ici aux 3 niveaux **PhÉM** (voir plus haut) : énergies physiques, émotionnelles et mentales. La roue tourne, et c'est le sens du dessin **quadriChi** utilisable pour la relation de management, comme pour la relation de coaching d'ailleurs.

représentations sociales



Ce terme issu de la psychosociologie désigne les images, symboles, plus ou moins inconscientes issues de l'imaginaire collectif que l'on projette sur soi et sur les autres et que les autres projettent sur nous. C'est aussi la représentation de soi que l'on veut donner aux autres. Leur élaboration est socioculturelle, dépendant donc fortement des apprentissages familiaux, scolaires et sociaux. Ce sont des filtres puissants à toute relation entre personnes ou entre personnes et groupes ou communautés. « On se fait une image ». L'échange verbal ne porte que 7 à 10% de la communication...

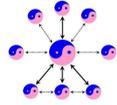
Les représentations sociales sont aux 3 niveaux **PhÉM** (voir plus haut) : représentations physiques (corporelles), émotionnelles et mentales. Dans la relation à l'autre se joue ainsi une sorte de sextuor. Ces représentations sont essentielles à considérer et connaître car **elles déterminent les comportements, actions et décisions**. Dans le langage commun, elles sont évoquées sous d'autres termes, en particulier celui de **stéréotypes** (voir ci-dessous).

stéréotypes

Croyances partagées portant sur des caractéristiques de divers ordres d'un groupe de personnes.

Le terme est volontiers à connotation négative (même s'il ne l'est pas dans sa définition). D'autres termes sont proches voire **synonymes** : 'préjugés' encore plus négatif, 'idées reçues', 'idées toutes faites', 'a priori', 'clichés', 'lieux communs', 'évidences' etc. Les croyances sont des **représentations sociales** (voir ci-dessus) qui s'imposent à toutes et à tous. Elles concernent les 3 niveaux **PhÉM**. Plus ou moins inconscientes, elles forment l'inconscient collectif d'une société, d'une communauté, voire d'une équipe en entreprise. On dit qu'« ils ont la vie dure ». Ils peuvent bien heureusement évoluer mais **leur inertie est sociale** : la constante de temps des évolutions est plutôt de l'ordre de la génération, sauf rupture révolutionnaire.

La **connotation négative** attachée au mot est la représentation sociale en elle-même du concept. Une première réaction assez classique concerne le processus lui-même : personne n'aime être catalogué(e), on se sent enfermé(e). Une représentation est pourtant sociale, collective, et non



individuelle. Une représentation est basée une perception statistique, en 80/20. Les exceptions sont nombre ! Mais le stéréotype est jugé négativement sur son contenu aussi. Cela interpelle sur le pourquoi de ce jugement négatif. Deux référentiels distincts peuvent jouer :

- le référentiel de réalité objective : sur cet axe, un stéréotype va à l'encontre soit d'une réalité objective, il doit être dénoncé avec des preuves, par exemple avec données à l'appui
- le référentiel de modèle sociétal : le stéréotype s'oppose à une perspective politique. En l'occurrence pour la mixité, c'est le modèle d'égalité et mixité souhaitées dans l'entreprise.

systemique Mode d'analyse d'un ensemble (appelé système) d'éléments (acteurs, objets, faits etc.) inter-reliés, pris globalement et non individuellement.

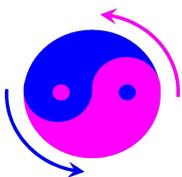
La systémique est à la base de l'**approche en complexité** (voir le mot). C'est une approche en logique inclusive ou **logique du '&'** (voir le mot). Elle nous vient de la cybernétique (robotique, télécoms, électronique). Elle est utilisée en philosophie de la complexité (Edgar Morin), en analyse des entreprises, en coaching d'entreprise et thérapies familiales (Jacques-Antoine Malarewicz). Elle est particulièrement adaptée à la mixité en entreprise (voir 'complexmixité').

sexe Ensemble des caractères permettant de distinguer chez les êtres vivants les femelles des mâles. Nom des organes génitaux femelles versus mâles.

Le sexe est une **caractéristique physique, anatomique**. Même si cela n'est pas trop joli, les termes propres associés au sexe sont '**mâle**' et '**femelle**'. Il est amusant de noter que les attributs sexuels 'primaires' sont cachés socialement, les attributs 'secondaires' étant plus souvent visibles.

Par ailleurs, le sexe n'a pas à voir avec l'**orientation sexuelle** (hétéro-, homo- ou bi-sexualité). Le plus souvent, il n'y a pas d'ambiguïté sur le sexe mais il y a des **cas d'ambiguïtés sexuelles** plus ou moins prononcées. Plusieurs gènes déterminent en effet les attributs sexuels primaires, les attributs sexuels secondaires (les plus visibles) et la perception d'être une femme ou un homme. Les opérations transsexuelles permettent de corriger plus ou moins, dans un sens ou dans l'autre, les anomalies de la nature.

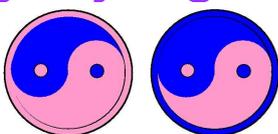
yin yang



Le **yin yang** est un des symboles majeurs du taoïsme (Chine). Il date de plusieurs millénaires. Il associe deux polarités, noir et blanc, chaud et froid, féminin et masculin représentées ici avec les couleurs usuelles. La représentation graphique ☯ est particulièrement éloquente.

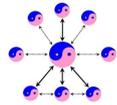
Le symbole montre que les 2 polarités se complètent et s'interpénètrent même, et, mieux, chaque polarité porte en elle un germe de l'autre polarité. Les 2 flèches que j'ai rajoutées indiquent le caractère dynamique du symbole, le jeu tournoyant des polarités en situations. Le « **mix inside document** » n°4 développe la symbolique du **yin yang**.

yin-yang-Jung



yin-yang-Jung
le double mixte

Ce modèle du double mixte précise que les deux genres intérieurs sont dans une dynamique énergétique yin et yang (voir le mot) à l'intérieur d'une enveloppe sociale, la persona selon Jung, qui caractérise le genre social (en représentation) associé au sexe. Les couleurs représentent le féminin et le masculin selon notre référence socioculturelle actuelle.

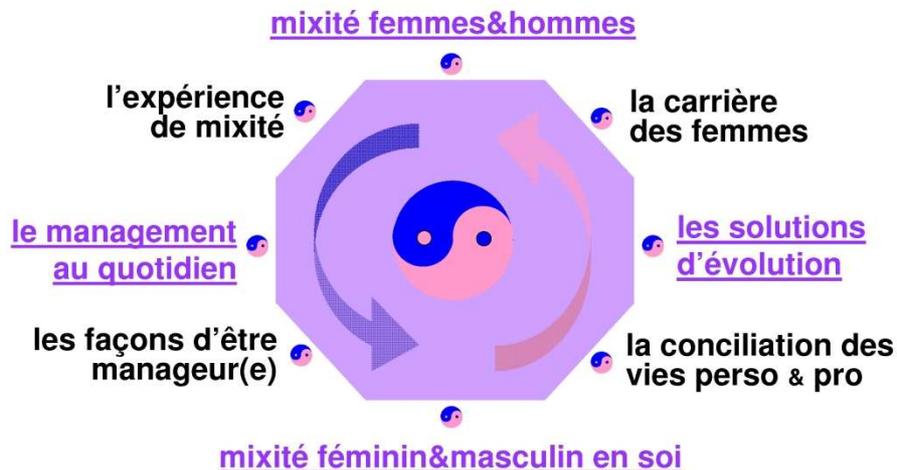


Annexe 1 : les axes et clés *mix inside*, les *mix inside* documents

« *mix inside* document » ou « *mid* » dénomme la collection de mes documents *mix inside*. On trouvera sur le site www.mixinside.com la liste et l'accès à ces documents. Ils seront actualisés au fil de l'évolution de mon expérience en *mix inside*. « *mid* » n°2 est le *Glossaire mix inside*.

mix désigne ici *la mixité femme-homme*. Il y a certes d'autres 'mixités', mais *mix inside* retient la principale, celle des écoles mixtes, celle des deux principales minorités de l'humanité : *celles du sexe et du genre*, femme&homme et féminin&masculin, dans mon modèle du double mixte. Le cas échéant, les autres 'mixités' seront désignées dans mes documents sous le terme de '*diversités*' (âge, formation, ethnie, handicap, etc.).

A la base, j'ai menée une *enquête* sur le management au quotidien de la mixité femme-homme (voir le « *mid* » correspondant). J'ai interviewé 54 femmes et hommes, dirigeant(e)s et manager(e)s de façon approfondie sur les 8 axes suivants de la *complexité en mixités* :

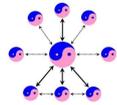


Les 8 domaines sont inter-reliés : c'est le sens des 2 flèches au centre qui encadrent le *symbole du yin et du yang*. Celui-ci est au cœur de ma modélisation de la mixité (voir l'Annexe 2 ☺). Le schéma représente la complexité en mixités, le « *complexmixité* », avec en haut l'enjeu de la mixité des femmes et des hommes en entreprise, et en bas, au plus profond, la mixité en soi. A gauche le quotidien, au cœur de mon enquête, à droite les solutions d'évolution. En diagonales, à gauche, les domaines constitutifs du sujet, le/la manager(e), et, à droite, l'objet pour l'entreprise.

Les *clés de compréhension mix inside* ont été élaborées pour éclairer les résultats de l'enquête sur ces 8 domaines du complexmixité. Elles font l'objet de ce « *mix inside* document ». Les champs de l'entreprise et du management sont déjà complexes, en ce sens qu'ils portent plusieurs dimensions inter-relées. Et qu'on le veuille ou non, la mixité ajoute une complexité supplémentaire avec les niveaux qui ont été évoqués. Chaque clé est illustrée par un schéma/dessin et un haïku.

Les *conférences mix inside* (conférences et interventions) et *formations mix inside* permettent aux participant(e)s de s'approprier mes *conseils au management* de la mixité femme-homme et féminin-masculin dans l'entreprise en les éclairant par la présentation et le partage du complexmixité et de ses enjeux, d'une part à partir des résultats de l'enquête menée, et d'autre part, au travers des différentes clés de compréhension qui sont résumées ci après.

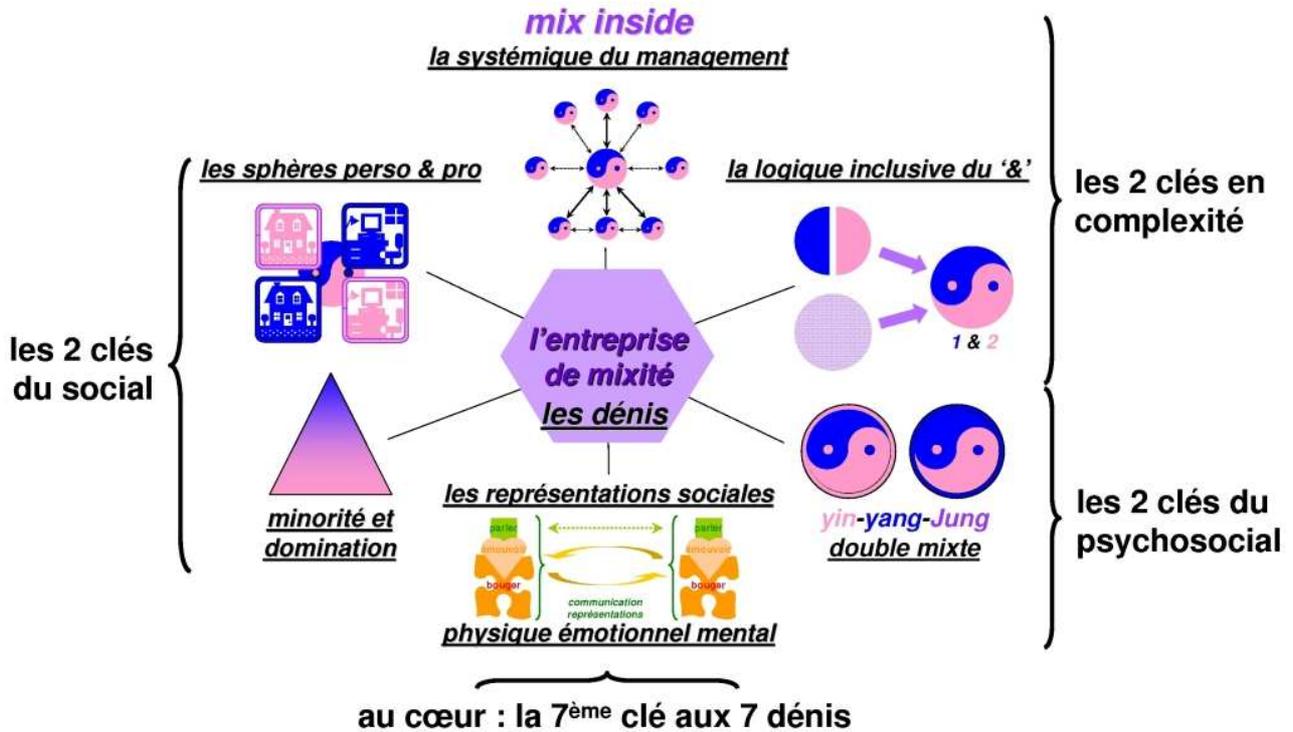
Mes *coachings manage yin&yang* accompagnent les *manager(e)s* dans l'appropriation en situation des comportements relationnels efficaces entre personnes, en conciliant leur féminin et masculin, femmes et hommes. Mes *coachings coach yin&yang* s'adressent aux *coachs* pour une appropriation équivalente mais dans la relation de coaching entre elles ou eux et les personnes ou équipes qu'ils ou elles coachent.



mix inside document n°2 :
le glossaire *mix inside*

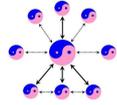
Les **clés de compréhension mix inside** sont au nombre de 6 + 1 :

- six clés éclairent **l'entreprise de mixité** (au niveau de l'entreprise et au niveau individuel)
- la 7^{ème} clé est celle des 7 dénis en mixité.



<i>clé</i>	<i>thématique</i>	<i>type de clé</i>	<i>haïku*</i>
	mix inside <i>la systémique du management</i>	<i>complexité 1</i>	<i>efficience en yin</i> <i>l'entreprise de tous ses talents</i> <i>performance en yang</i>
	logique du '&' <i>ou logique inclusive</i>	<i>complexité 2</i>	<i>jeu en mixité</i> <i>logique en diversité</i> <i>joie en dualité</i>
	modèle PhÉM <i>et représentations sociales</i>	<i>psychosocial 1</i>	<i>corps cœurs et paroles</i> <i>à deux dansent en sextuor</i> <i>filtres d'éclats et d'ombres</i>
	yin-yang-Jung <i>- double mixte</i> <i>- genres et sexes</i>	<i>psychosocial 2</i>	<i>chacun & chacun</i> <i>féminin & masculin</i> <i>enfin l'être humain</i>
	minorité et domination	<i>clé du social 1</i>	<i>compagnes dans les vagues</i> <i>écloses aux cimes des montagnes</i> <i>votre élan vital</i>
	les sphères de vies pro et perso	<i>clé du social 2</i>	<i>écartèlement</i> <i>femmes connectées aux enfants</i> <i>et les hommes absents</i>
	dénis en mixité	<i>la 7ème clé aux 7 dénis</i>	<i>l'enquête les démêle</i> <i>dénis soient qui mal révèlent</i> <i>les voiles qui se lèvent</i>

* Le tableau ci-dessus illustre chaque clé d'un haïku (voir l'Annexe 2 ci-dessous).
Le « **mix inside** document » n°1 détaille chacune des clés.



Annexe 2 : le haïku

le haïku

**toute petite fenêtre
qui ouvre au monde essentiel
elle saisit la vie**

est le plus petit poème du Monde...

... il nous vient du Japon du XVIII^e siècle. Il vise la simplicité et la concision, en un tercet de 5, 7 et 5 syllabes (règle classique en japonais, et on pratique le haïku en français avec la même règle). Il fait le lien entre l'éternel et l'instant dans la sensation.

haïku : un deux trois quatre cinq / un deux trois quatre cinq six sept / un deux trois quatre cinq

Je pratique ce poème depuis une dizaine d'années, sur des **instants de ma vie**, et j'en ai élargi l'usage à des portraits, des instantanés de mes proches, puis de fleurs, parfums, musiques etc.. J'ai édité à ce jour 2 livres de haïkus personnels et un éditeur a publié une anthologie de 45 de mes haïkus (voir les références ci-dessous). J'ai dénommé 'musaïku' mon style de haïku, qui aime faire jouer avec le sens les sonorités (assonances de voyelles, allitérations de consonnes, rimes). En quelque sorte en une poésie-fusion entre l'Orient et l'Occident, en yin&yang plus exactement.

Un jour j'ai eu l'idée d'utiliser le haïku dans ma **communication managériale** pour synthétiser les objectifs, visions, axes stratégiques, projets d'équipe etc. et aussi en conférence, pour résumer les messages de chaque slide. J'utilise le haïku pour mes conseils sur le management au quotidien de la mixité, dans le livre que je suis en train d'écrire. Deux exemples :

le management

**écouter guider
déléguer faire reporter
dire les plus les moins**

mix inside

**efficience en yin
l'entreprise de ses talents
performance en yang**

Le **management**, c'est simple : pour être bon manager(e), je pense qu'il 'suffit' de **jouer selon les situations** (personnes, équipes et contextes), chacun des **6 comportements et façons d'être** présentées dans le haïku en 3 fois 2 polarités : écoute&soutien, délégation&reporting, reconnaissance&recadrage. C'est un métier et un art.

Le haïku-devise de **mix inside** indique que l'**efficience** relève de la sphère des process où les femmes (yin) excellent plutôt, et la **performance**, de celle des objectifs et résultats pour lesquels les hommes (yang) ont une prédilection. Le vers central porte un **double sens** : d'une part l'entreprise se doit de tirer bénéfice des talents de ses ressources humaines et en l'occurrence de la mixité femme-homme ; par ailleurs on peut lire ce vers au niveau de la mixité en soi, où chacune et chacun se doit de connaître et tirer parti de ses propres talents, les 'entreprendre', certains pouvant être qualifiés de plutôt féminins, d'autres de plutôt masculins.

J'ai utilisé en page 1 le **haïku** pour le sens numérique et le sens symbolique du présent document, ainsi que pour les clés de compréhension **mix inside**, au Tableau de l'Annexe 3 plus loin.

Références :

- « **Éclats de vie** » et « **éclats de sens** », deux livres aux Éditions éclats multiples, 2^{èmes} éditions augmentées d'octobre 2010 (commandes sur www.lulu.com) (éditions originales respectivement d'octobre 2002 et mars 2005), respectivement 115p et 215 p
- « **Trios** », Editions Les Adex, octobre 2011 (commandes sur www.lesadex.com), 16p
- « **des haïkus et des coachs** », GONG 27, avril 2010, pp. 65-69 (revue de l'Association Francophone de Haïku), disponible sur mon site www.mixinside.com

En effet, j'utilise le haïku aussi **en coaching** (j'aide les personnes que je coache à composer leurs haïkus), et j'ai animé plusieurs ateliers de coachs pour leur faire découvrir cet outil très performant en coaching : aide à l'expression de soi, jeu sur les règles, effort de priorisation de ses messages ou actions en obligeant au choix de 3 messages ou actions, une par ligne du haïku. Le dernier atelier que j'ai animé portait sur l'autoportrait de soi, de son féminin et de son masculin.