



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail

ACTES DU COLLOQUE

Transition écologique et genre : quelles transformations du travail ?

6 et 7 novembre 2024
Lyon



Genre
Activité
Santé

— université
LUMIÈRE
LYON 2



Financé par
l'Union européenne

Ce document présente les actes du colloque :
« Transition écologique et genre : quelles transformations du travail ? »
qui s'est déroulé les 6 et 7 novembre 2024 à l'Université Lumière Lyon 2

Ce colloque et ces actes ont été élaborés conjointement par l'Anact
et le groupe de recherche GAS (Genre, Activité, Santé).

[Consultez la page web qui présente l'événement](#)

Ressources à consulter :

- Site web de l'Anact : anact.fr
- Site web du groupe de recherche GAS (Genre, Activité, Santé) : genreactivitesante.org
- La [bibliographie du colloque](#)
- La [vidéo introductive](#) du colloque : GAS, Anact, CESE
- Les [supports de présentation du colloque](#)
- L'[argumentaire du colloque sur Agrigenre](#)
- L'[argumentaire Calenda](#)

Remerciements à toutes les intervenantes et tous les intervenants !

Sommaire

PROGRAMME	5
OUVERTURE DU COLLOQUE	8
TRANSITION ÉCOLOGIQUE, TRAVAIL ET GENRE : DE NOUVELLES PERSPECTIVES ?	12
Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique	12
Transitions, inégalités, genre et travail : quels enjeux et hypothèses ?	16
Les apports de l'écoféminisme pour repenser le travail.....	22
Éthique du care, vulnérabilité et environnement	26
Échanges avec la salle	29
SÉQUENCE 1 TRANSITION AGRICOLE, GENRE ET NOUVEAUX MODÈLES	35
Introduction et animation.....	35
Contributions scientifiques	37
Vers un travail en agriculture plus soutenable écologiquement et humainement : les approches et analyses par le genre.....	37
Techniques et risques au travail.....	39
Collectifs de travail	40
Étude de cas 1 : Le collectif Femmes 44	40
Étude de cas 2 : Les collectifs féminins en viticulture.....	42
Organisation du travail en agriculture dans un contexte de transition	43
Savoirs, formations aux métiers et espaces de construction politique autour de l'agroécologie	44
Échanges avec la salle	46
TABLE RONDE N°1 TRAVAILLER AUTREMENT, LE ROLE DES FEMMES DANS LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL AGRICOLE : DE L'INDIVIDUEL AU COLLECTIF	50
Échanges avec la salle	60
TABLE RONDE N°2 D'AUTRES MODELES AGRICOLES PAR ET POUR LES FEMMES ? QUELS ENGAGEMENTS DES PARTENAIRES POUR DES CHANGEMENTS AU NIVEAU DU SECTEUR ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES ?	65
Première partie de la table ronde	65
Deuxième partie de la table ronde	74
Échanges avec la salle	82
SÉQUENCE 2 MÉTIERS DE SERVICE, CRISE CLIMATIQUE, TRAVAIL ET GENRE	86
Introduction et animation.....	86
Contributions scientifiques	87
Effets de la crise climatique sur l'activité des femmes guides de haute montagne et gardiennes de refuge	87
Livrés à eux-mêmes ? Le cas des agents de sécurité privée	91
Échanges avec la salle	94

TABLE RONDE N°3 : TRAVAILLER OU TELETRAVAILLER POUR LES FEMMES ET LES HOMMES : QUELS RETOURS D'EXPERIENCE ET CONDITIONS ?	96
Échanges avec la salle	105
SÉQUENCE 3 VERDISSEMENT DES MÉTIERS, NOUVEAUX MÉTIERS VERTS, CONDITIONS DE TRAVAIL ET GENRE	110
Introduction et animation.....	110
Contributions scientifiques	111
L'aventure du Pain des Cairns : réinventer le travail dans un projet écologique et social.....	111
Échanges avec la salle	115
Quand le travail est au cœur des transitions vers une alimentation durable : le cas d'un projet dans un établissement d'accueil de jeunes enfants (EAJE)	116
Échanges avec la salle	118
TABLE RONDE N°4 METIERS VERTS OU VERDISSANTS : QUELLES EXPOSITIONS AUX RISQUES ? QUELLES STRATEGIES POUR PRESERVER SA SANTÉ ?	121
Échanges avec la salle	126
CONCLUSION ET PERSPECTIVES PROSPECTIVE DU TRAVAIL POUR UNE TRANSITION HUMANISTE	131

Programme

La transition écologique demande d'aborder autrement le devenir de nos organisations de travail.

Or le contexte actuel d'accélération du changement climatique, d'effondrement de la biodiversité, d'épuisement des ressources et de tensions géopolitiques accentue les inégalités sociales, migratoires, professionnelles et de genre. Comment penser les transformations du travail pour mieux préserver à la fois la santé au travail des femmes et des hommes et les écosystèmes naturels ?

Le colloque organisé conjointement par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et le groupe de recherche « Genre, Activité, Santé » s'ouvrira sur les questions de transition juste, d'écoféminisme et de care. Il explorera les évolutions du travail et des rapports sociaux de genre à la lumière des défis de la transition écologique dans 3 secteurs professionnels/métiers :

- l'agriculture avec l'exploration de nouveaux modèles de production par et pour les travailleuses et travailleurs du secteur,
- les métiers de service face à la crise climatique avec le travail par de fortes chaleurs et ses impacts sur la santé,
- et les métiers verts ou verdissants qui génèrent de nouvelles opportunités et contraintes dans les organisations de travail pour les femmes et les hommes.

Cherchant à faire dialoguer recherche et pratique, le colloque s'appuiera sur des regards scientifiques d'ergonomes, de psychologues et de sociologues, mais aussi sur des retours d'expériences en milieu professionnel.

6 NOVEMBRE

9h30-10h : Ouverture du colloque

- Université Lumière Lyon 2 – Isabelle Von Bueltzingsloewen, présidente
- Groupe de recherche GAS - Christelle Casse et Isabelle Probst
- Anact - Caroline Gadou, directrice générale

10h-12h30 : Transition écologique, travail et genre : de nouvelles perspectives ?

Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique

- Antoine Gatet, co-rapporteur – Cese

Transitions, inégalités, genre et travail : quels enjeux et hypothèses ?

- Matthieu Pavageau, directeur technique et scientifique – Anact
- Vincent Mandinaud, pilote des axes transitions et écologie travail – Anact
- Florence Chappert, responsable de la mission égalité intégrée – Anact

Les apports de l'écoféminisme pour repenser le travail

- Geneviève Pruvost, directrice de recherche – CNRS, EHESS, CEMS

Ethique du care, vulnérabilité et environnement

- Pascale Molinier, professeure en psychologie sociale – Université Sorbonne Paris-Nord

Séquence 1 - Transition agricole, genre et nouveaux modèles

14h-14h15 : Introduction et animation

- **Fabienne Goutille**, maîtresse de conférences en ergonomie – Université Clermont Auvergne, ACTé, Inrae, CNE
- **Anne-Marie Nicot**, chargée de mission – Anact
- **Sophie Chauvat**, cheffe de projet à l'Idele et co-animatrice du RMT Travail en Agriculture

14h15-15h15 : Contributions scientifiques

Vers un travail en agriculture plus soutenable écologiquement et humainement : les approches et analyses par le genre

- **Hélène Guétat-Bernard**, professeure en sociologie – ENSFEA Toulouse, LISST et Dynamiques rurales
- **Alexis Annes**, maître de conférences en sociologie – Purpan Toulouse, LISST et Dynamiques rurales

15h15-16h30 : Table ronde n°1

Travailler autrement, le rôle des femmes dans la transformation du travail agricole : de l'individuel au collectif

- **Lucie Mainard**, cheffe d'entreprise agricole – fondatrice animatrice du collectif « Les Bottées »
- **Laurence Guichard**, agronome et paysanne boulangère en agriculture biologique
- **Agathe Demathieu**, ingénieure mécanique
- **Sixtine Prioux** et **Johanna Grandserre** coordinatrices nationales genre – Réseau Civam

16h45-18h : Table ronde n°2

D'autres modèles agricoles par et pour les femmes ? Quels engagements des partenaires pour des changements au niveau du secteur et l'amélioration des conditions de travail des femmes et des hommes ?

- **Anne Picot**, chargée de mission enseignement-formation & égalité femme-homme – FNAB – Projet Fact Anact
- **Benoît Delarce**, secrétaire national – CFDT Agri Agro
- **Pascale Croc**, agricultrice et co-présidente du Réseau Trame
- **Magalie Cayon**, responsable du département prévention des risques professionnels – CCMSA
- **Marie-Laurent Dubreuil**, conseillère référente – Chambre d'agriculture de Normandie
- **Noémie Girard**, chargée de mission genre et agriculture – Terres de liens

7 NOVEMBRE

Séquence 2 - Métiers de service, crise climatique, travail et genre

9h-9h15 : Introduction et animation

- **Christelle Casse**, maîtresse de conférence en ergonomie – Université Lumière Lyon 2, IETL, EVS
- **Florence Chappert**, responsable de la mission égalité intégrée - Anact

9h15-10h30 : Contributions scientifiques

Effets de la crise climatique sur l'activité des femmes guides de haute montagne et gardiennes de refuge

- **Sandrine Caroly**, professeure en ergonomie – Université Grenoble Alpes, Pacte

Livrés à eux-mêmes ? Le cas des agents de sécurité privée

- **Sylvie Monchatre**, professeure en sociologie – Université Lyon 2, IETL, Centre Max Weber

Décaler les horaires de travail pour limiter l'exposition aux fortes chaleurs, une option moins simple et plus genrée qu'elle n'y paraît

- **Béatrice Barthe**, maîtresse de conférence en psychologie – Université de Toulouse, LPS-DT

11h-12h15 : Table ronde n°3

Travailler ou télétravailler pour les femmes et les hommes : quels retours d'expérience et conditions ?

- Pauline Martin, préventrice – Communauté d'agglomération de La Rochelle – Fabrique Anact
- Zoé Olivia, apicultrice/ouvrière agricole – El Eco Saisonnier
- Simon Magnier, coordinateur réseau – Uriopss Normandie – Fabrique Anact
- Emmanuelle Lavignac, secrétaire nationale – Ugict-CGT

Séquence 3 - Verdissement des métiers, nouveaux métiers verts, conditions de travail et genre

14h-14h15 : Introduction et animation

- Sandrine Caroly, professeure en ergonomie – Université Grenoble Alpes, Pacte
- Isabelle Probst, docteure en psychologie, professeure associée – Hesav, HES-SO (Suisse)

14h15-15h15 : Contributions scientifiques

L'aventure Pain des cairns : réinventer le travail dans un projet écologique et social

- Christelle Casse, maîtresse de conférence en ergonomie – Université Lumière Lyon 2, IETL, EVS
- Ambre Sorgato et Anouk Teppaz, boulangères, Pain des cairns

Quand le travail est au cœur des transitions vers une alimentation durable : le cas d'un projet dans un Établissement d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE)

- Sarah Lizaldez-Alastuey, ingénieure d'étude en ergonomie – Labex IMU

15h15-16h30 : Table ronde n°4

Métiers verts ou verdissants : quelles expositions aux risques ? Quelles stratégies pour préserver sa santé ?

- Louis Laurent, directeur des études et recherche – INRS
- Zoé Rollin, maîtresse de conférences en sociologie – Université de Paris Cité, Cerlis, Giscop 93, en délégation à ETTIS (Inrae)
- Alexandra Belle, artisanne en rénovation du bâti écologique – Atelier du Faabex, OIKOS – Fabrique Anact
- Fabienne Goutille, maîtresse de conférences en ergonomie – Université Clermont Auvergne, ACTé, Inrae, CNE

16h30-17h - Conclusion et perspectives

OUVERTURE DU COLLOQUE

Christelle CASSE, maîtresse de conférences en ergonomie à l'université Lumière Lyon 2, IETL (Institut d'Études du Travail de Lyon), EVS (Environnement Ville Société) - groupe de recherche GAS (Genre, Activité, Santé)

Bonjour à tous, merci d'être venus si nombreux. En guise d'ouverture, nous laissons la parole à Isabelle Von Buelzingsloewen, présidente de l'université Lumière Lyon 2. Ensuite, Caroline Gadou, directrice générale de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), prendra la parole.

Isabelle VON BUELTZINGSLOEWEN, présidente de l'université Lumière Lyon 2

Bonjour à toutes et à tous ! Je suis ravie d'inaugurer ce colloque, qui touche à des objets qui ne me sont pas étrangers. En tant que vice-présidente Recherche, j'ai en effet lancé, au printemps dernier, en réponse à l'Appel à manifestation d'intérêt SHS (Sciences humaines et sociales), un grand projet transdisciplinaire autour de la question des mutations du travail, au sens très large, avec plusieurs autres universités françaises (Lille, Clermont Auvergne, Nanterre, Aix-Marseille), le CNRS (Centre national de la recherche scientifique) et le CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications). Dans ce contexte, j'ai pris contact avec un certain nombre de partenaires non académiques, dont l'Anact, qui a beaucoup œuvré à l'organisation de ces deux journées et que je remercie chaleureusement.

Ce projet a été l'occasion de prendre conscience de l'ampleur des forces que nous avons sur cette question sur le site Lyon-Saint-Étienne. Notre objectif est donc de poursuivre, à l'échelle de la COMUE (Communauté d'universités et établissements), notre effort de structuration sur cette thématique. Nous prévoyons ainsi de créer, autour des devenirs du travail, un institut thématique partagé entre tous les établissements du site et des partenaires de toutes sortes. La réalisation de ce projet nécessitera, bien sûr, de trouver des financements extérieurs.

Pour construire ce projet que nous avons baptisé MAnTra, nous nous sommes appuyés sur quelque chose qui existait déjà, à savoir le pôle de spécialité Travail de l'université Lumière Lyon 2, si bien qu'une partie du travail avait déjà été faite en amont. Les collègues issus de différentes disciplines se connaissaient, s'étaient rencontrés régulièrement, avaient mis en commun leurs réseaux et avaient monté des actions communes, ce qui est un préalable indispensable pour répondre à un grand appel à projets. Votre colloque porte plus spécifiquement sur le genre au travail. Nous avons aussi un pôle de spécialité Genre à Lyon 2, lui aussi très actif, qui regroupe des collègues autour d'une question vive qui traverse de nombreuses disciplines. Et nous prévoyons de constituer, en 2025, un nouveau pôle de spécialité autour de l'environnement et du développement durable. Ainsi, et je ne peux que m'en féliciter, ce colloque fait-il directement écho aux thématiques que nous traitons prioritairement dans notre établissement, au sein de nos unités de recherche et de nos pôles de spécialité.

Je vous souhaite de pleinement profiter de ces deux journées pour approfondir vos questionnements et confronter vos analyses, mais aussi pour envisager de nouveaux projets qui s'inscriront dans cette démarche que nous cherchons à développer au sein de notre direction Science et société, à savoir inciter nos collègues à sortir de leur discipline et de leur laboratoire pour travailler sur des défis sociétaux majeurs avec des praticiens et des acteurs socio-économiques.

Je vous remercie de votre écoute !

Christelle CASSE

Je vous remercie. Je laisse la parole à Caroline Gadou.

Caroline GADOU, directrice générale de l'Anact

Merci, Madame la Présidente, de votre accueil pendant ces deux jours dans ce bel amphithéâtre. Je salue les participants présents dans la salle, ainsi que ceux qui nous suivent à distance. Au total, environ 600 personnes se sont inscrites pour suivre ce colloque.

De nombreux intervenants se succéderont et animeront ces journées avec beaucoup d'engagement et de conviction. Je salue particulièrement le groupe de recherche GAS et le partenariat qui lie l'Anact et le GAS depuis une quinzaine d'années. Depuis de nombreuses années, nous constatons nos convergences, et ce colloque est le fruit de ce partenariat, de cette réflexion commune et de cette volonté de penser ensemble trois notions qui sont généralement analysées de manière indépendante : la transition écologique, l'égalité hommes-femmes et le travail. Je pense donc que nous pouvons nous féliciter du caractère novateur de cette initiative.

Ce matin, nous parlerons largement de *gender gap*. Cela montre l'importance de poursuivre le travail de conviction et d'apporter des solutions aussi larges que possible. Nous devons impérativement poser des bases pour que ces questions essentielles dans notre société puissent être éclairées différemment et pour que nous puissions convaincre le plus largement possible les salariés, les entreprises et les acteurs de tous niveaux à passer à l'action sur ces sujets.

Je salue les précurseurs qui nous ont permis de nourrir cette réflexion : l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) et le Cese (Conseil économique, social et environnemental). Tout à l'heure, l'un des deux corapporteurs du Cese évoquera un rapport de premier plan établi en 2023.

Je reviens maintenant sur l'origine de ce colloque. L'Anact s'est saisie de la question de l'égalité hommes-femmes sous l'angle des conditions de travail et de celui de la santé pour la traduire sur le terrain en mobilisant des acteurs relais afin de diffuser des approches permettant de contribuer à l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous.

Plus récemment, nous avons également choisi de faire de la question de la transition écologique un axe essentiel et prioritaire de notre réflexion sur les transformations du travail pour savoir comment nous pouvons accompagner les acteurs du travail face à ces transformations écologiques et sociétales, et aux impacts du changement climatique.

Cependant, ces trois notions de travail, d'égalité et de transition écologique sont essentiellement pensées indépendamment. D'où notre pari, avec ces deux journées de colloque, de les penser ensemble et d'ouvrir de nouvelles pistes en décloisonnant les sujets et en faisant se rencontrer l'exploration scientifique et les pratiques de terrain. Nous vous parlerons ainsi de plusieurs pratiques en nous centrant sur trois secteurs d'activité que nous avons approfondis : l'agriculture, les services et les nouveaux métiers verts ou verdissants. Cette rencontre entre la richesse de l'exploration scientifique et les pratiques de terrain caractérise aussi ce colloque et nous pouvons en être fiers, car cela devrait nous aider à approfondir notre réflexion et à l'orienter vers des visées opérationnelles.

Ce colloque nous amènera aussi à réinterroger certaines de nos représentations. Par exemple, quand nous mêlons la transition écologique et le milieu professionnel, nous pensons souvent à l'impact sur les compétences et à l'emploi avec les nouveaux métiers verts, mais aussi à l'évolution des compétences pour prendre en main ces nouveaux domaines d'activité. C'est un message que nous portons depuis longtemps. Cependant, il convient également de s'interroger sur les effets du changement climatique sur les conditions de travail (par exemple, les horaires, l'organisation des locaux, les matériaux ou les produits utilisés). Dans des secteurs tels que

l'agriculture, l'impact sur les conditions de travail est encore plus saisissable. L'an dernier, nous avons mené une enquête d'opinion qui montrait qu'environ 40 % des salariés craignaient une dégradation de leurs conditions de travail liée à l'impact climatique. Cela doit nous interroger et nous inciter à intégrer pleinement la question du travail à celle de la transition écologique.

Une deuxième représentation est que, trop souvent, nous pensons l'impact de la transition écologique de façon globale ou indifférenciée, sans penser que les effets divergent pour les femmes et les hommes au travail. Cela résonne fortement avec ce que porte l'Anact et particulièrement Florence Chappert, qui porte ce colloque et qui, depuis de nombreuses années, développe une analyse très riche au sein de l'Anact. Il y a effectivement une situation différenciée pour les salariés selon leur genre, et cela doit nous amener à réfléchir aux effets de la transition écologique pour qu'ils ne se traduisent pas par de nouvelles dégradations des conditions de travail des salariées. Nous connaissons déjà certains biais avec les équipements de protection individuels, qui restent trop souvent produits pour les hommes et ne s'adaptent pas à la physiologie féminine, renforçant dès lors le risque au travail des femmes. Il est donc important de porter cette réflexion pour que le changement climatique ne soit pas qu'un risque d'aggravation des inégalités entre les hommes et les femmes, mais aussi une période d'opportunités. Souhaitons alimenter, aujourd'hui, une réflexion pour que la transition écologique soit porteuse d'opportunités visant à améliorer les conditions de travail des femmes et, plus largement, des salariés !

Je laisse la parole au groupe GAS. Merci pour votre participation.

Isabelle PROBST, groupe de recherche GAS (Genre, Activité, Santé), docteure en psychologie, professeure associée – Hesav (Haute École de santé Vaud), HES-SO (Haute École spécialisée de Suisse occidentale).

Bonjour à toutes et à tous. Je suis professeure associée à la Haute École de santé (HES) Vaud à Lausanne et l'une des animatrices du groupe GAS avec Christelle CASSE et, désormais, Fabienne Goutille.

Le groupe GAS¹ est un réseau international francophone existant depuis 2006. Il réunit des chercheurs et chercheuses, praticiens et praticiennes et des étudiants et étudiantes d'horizons divers qui partagent le but commun de promouvoir une perspective genrée en santé au travail, et particulièrement en ergonomie. Ce groupe est issu du Technical Comity Gender and Work de l'International Ergonomic Association, qui a été notamment créé par Karen Messing et d'autres collègues ergonomes.

Nous organisons régulièrement des séminaires pour discuter de nos thématiques, participons à des publications ou des colloques scientifiques et coorganisons des événements comme celui-ci. Au passage, nous remercions l'université Lyon 2 et l'Anact pour les moyens financiers mis au service de cet événement d'ampleur. Vous pouvez nous [contacter via notre site internet](#) pour connaître nos activités.

Depuis environ deux ans, la question de la crise écologique et des transitions qu'elle entraîne a pris une importance croissante dans notre groupe, au vu de l'urgence de la situation. Pour nous, il était très intéressant d'intégrer la perspective du genre à plusieurs niveaux : celui de l'analyse des impacts différenciés de la crise climatique pour les femmes et les hommes dans leur travail et celui des transitions, qui ont également un impact différencié sur le travail des femmes et des hommes. Et puis, nous souhaitons penser le travail comme l'un des lieux où peuvent s'esquisser des alternatives ou des réponses qui permettraient d'aller vers plus d'égalité et vers une meilleure préservation des ressources naturelles. Nous avons donc l'ambition, dans ce colloque, de faire dialoguer des personnes qui apportent des éclairages de recherche avec d'autres qui

¹ <https://www.genreactivitesante.org/>

apportent des éclairages plus théoriques. Dans les tables rondes, plusieurs acteurs et actrices de terrain interviendront également, et nous aurons à cœur de les mettre en dialogue avec vous. Nous espérons que ce sera très riche.

Christelle CASSE

Je remercie l'Anact et l'université Lyon 2 de nous permettre d'organiser cet événement.

Nous aurons une matinée introductive, suivie de trois demi-journées thématiques. En parallèle à ce colloque, une exposition est prévue dans l'espace de convivialité. Elle est proposée par l'association Oïkos, avec des portraits d'artisans en écoconstruction réalisés par Fabienne Goutille et Alexandra Belle. Une deuxième exposition ouvrira ses portes à midi. Intitulée "Innover par l'usage", elle est portée par l'association L'Atelier paysan, à destination des paysannes et paysans afin de diffuser d'autres manières d'innover en agriculture. Cela vous donnera des ouvertures et des perspectives complémentaires au colloque.

Merci de votre venue.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE, TRAVAIL ET GENRE : DE NOUVELLES PERSPECTIVES ?

Sandrine CAROLY, professeure en ergonomie – Université Grenoble Alpes, Pacte

J'introduis la séance sur les questions de transition juste, d'écoféminisme et de *care*, ainsi que sur la manière de penser les transformations du travail pour mieux préserver la santé des femmes et des hommes, ainsi que les écosystèmes. Pour ce colloque, il était important de partir du rapport particulièrement important réalisé par le Cese et de présenter les hypothèses de l'Anact.

Avant de commencer, je rends hommage à une personne qui a beaucoup contribué à réfléchir sur les questions de genre en ergonomie, à savoir Catherine Cailloux (connue sous le nom de Catherine Teiger), qui vient de nous quitter. Nous lui devons énormément en raison de sa façon de voir le travail et le monde, d'appréhender les autres et de faire de la recherche-intervention. Catherine était chercheuse en ergonomie au CNRS (au laboratoire EPHE du Cnam), à Paris. Elle a toujours combattu l'homme au singulier en rappelant ses premières études en ergonomie portant sur les femmes en électronique. Mais son ouvrage sur le travail des femmes dans l'industrie électronique, écrit dans les années 1960, n'a pu être publié qu'en 2006 parce que les questions de genre en ergonomie n'étaient pas une évidence autrefois.

Elle a aussi beaucoup contribué à la formation en recherche-action, en travaillant notamment en coordination avec les organisations syndicales.

Ses études ont montré que la prise en compte du genre, en rendant visibles les conditions de travail des femmes, la pénibilité et les expositions, permettait d'améliorer le travail pour tous. Elle a œuvré, avec nos collègues du Québec, sur l'importance de rendre visible l'invisible et a été très active dans la création du groupe GAS.

Tes études, Catherine, ont été d'un grand apport sur la formation et l'apprentissage en ergonomie. Merci pour toutes ces transmissions. Tu nous as transformés. Nous te portons en nous tant tu nous as apporté. Tu étais une grande dame de l'ergonomie, toujours élégante, une grande dame des études sur le genre et le travail. Et tu le resteras.

Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique

Sandrine CAROLY

Je vous propose maintenant de laisser la parole à Antoine Gatet pour une présentation des conclusions du rapport du Cese sur les questions de genre et d'inégalités dans la crise climatique, qui nous a tous marqués.

Antoine GATET, corapporteur – Cese (Conseil économique, social et environnemental)

Merci beaucoup, bonjour à tous et à toutes. Merci à l'université Lyon Lumière 2 et à l'Anact pour leur invitation. Je suis surpris et fier que ce rapport ait alimenté vos travaux à ce point.

En tant que président de France Nature Environnement, la fédération nationale des associations de protection de la nature et de l'environnement, je suis conseiller au Cese, fonction que j'assume un à deux jours par semaine. Le Cese est la troisième chambre de la République, c'est celle de la société civile : plus de 80 organisations de la société civile s'y retrouvent pour dialoguer¹.

¹ <https://www.lecese.fr/>

Je participe à votre colloque en tant que corapporteur du rapport et avis « Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique »¹. Ce rapport, réalisé par la délégation aux Droits des femmes, a été long à produire, mais il est à noter qu'il a été validé à l'unanimité des membres du Cese, ce qui n'est pas habituel.

Notre avis a été adopté en mars 2023, après l'audition d'une cinquantaine d'experts ou d'expertes, quinze mois de travail et 40 réunions d'écriture du rapport. Nous avons organisé nos auditions par grandes thématiques.

Notre premier thème d'audition portait sur les réflexions philosophiques autour de ce sujet, dont l'écoféminisme dans toute la diversité de ses dimensions : philosophique, sociologique, artistique, littéraire, politique. Nous avons auditionné, notamment, Catherine Larrère, Geneviève Pruvost, Jeanne Burgart-Goutal et Sandrine Rousseau. Une autre thématique d'audition a été consacrée aux impacts différenciés du changement climatique et des questions environnementales, au niveau international et au plan national. Nous avons ici auditionné le HCR (Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés) et le géographe Yves Raibaud. Nous nous sommes ensuite penchés sur l'acculturation de la DDFE (Délégation aux droits des femmes et à l'égalité), formation de travail du Cese, aux enjeux de la transition écologique avec l'audition du GIEC et de l'Ademe. Une autre thématique interrogeait les inégalités professionnelles dans les métiers de la transition écologique. La thématique suivante concernait la manière dont les acteurs institutionnels prennent en compte le genre dans leur action contre la crise climatique et dans la transition écologique. Sur ce thème, nous avons auditionné l'Agence française de développement (AFD), le ministère de l'Écologie et le ministère de l'Égalité. Enfin, nous nous sommes demandé comment les acteurs privés intégraient ces sujets à travers leur RSE (responsabilité sociétale des entreprises), en auditionnant par exemple Carbone 4. L'Oréal est venu nous présenter sa politique, en tant que groupe qui revendique une action dans ce domaine.

Le rapport présente l'état des connaissances et les problématiques générales issues du croisement des sujets inégalité de genre et environnement, tirés de ces auditions et des positionnements des organisations représentées au Cese. Je vous propose de les synthétiser au travers de neuf grands enseignements. Le premier enseignement est que les effets du changement climatique et de la dégradation de l'environnement s'additionnent aux inégalités sociales et environnementales préexistantes, les amplifiant de manière disproportionnée et accentuant des inégalités de genre déjà très marquées.

En France, les femmes sont déjà fragilisées par :

- les inégalités de revenus : près de 30 % de différence salariale ;
- les inégalités de pauvreté : 70 % des personnes pauvres sont des femmes ;
- les inégalités professionnelles et domestiques : les femmes effectuent encore aujourd'hui près de 70 % du travail domestique, et la charge exclusive des enfants en situation de famille monoparentale (des femmes, dans 83 % des cas) ;
- les inégalités en matière de propriété et de patrimoine, un moindre accès au crédit, etc.

Il en découle que la transformation écologique et sociale est impossible dans une société inégalitaire. En outre, penser cette transformation sans y intégrer la lutte contre les inégalités peut renforcer ces dernières.

Le deuxième enseignement du rapport est que les violences faites aux femmes et aux filles sont démultipliées dans les situations de crise environnementale. L'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) a produit un tableau (reproduit dans le

¹ <https://www.lecese.fr/travaux-publies/inegalites-de-genre-crise-climatique-et-transition-ecologique>

rapport) que je vous conseille sur les rapports entre les impacts environnementaux liés au changement climatique et les différents types de violence.

Le troisième enseignement est que les questions de santé-environnement sont très largement genrées. Le Plan national santé-environnement 2020-2024 étudie l'exposome, à savoir l'ensemble des expositions chimiques physiques ou biologiques, mais aussi celles liées au cadre de vie et de travail auxquelles un individu est soumis tout au long de sa vie. Les conclusions de l'Inserm (Institut national de la santé et de la recherche médicale) sont assez précises : les dégradations environnementales ont des répercussions différentes sur les hommes et sur les femmes, ce qui signifie qu'il faut absolument, sur le volet santé-environnement, intégrer cette différenciation.

Le quatrième enseignement est que, au-delà du fait que les femmes sont les premières victimes, elles sont aussi souvent les premières actrices du changement. Les luttes environnementales sont ainsi également très largement genrées. Une étude a montré que l'origine sociale ou le revenu sont moins décisifs dans la sensibilité aux questions environnementales que le genre. Les comportements en matière de consommation ou vis-à-vis de la nature sont ainsi différenciés. Par exemple, aujourd'hui, 70 % des salariés des associations environnementales sont des femmes.

Nous luttons aussi contre l'essentialisme, qui, dans un système social inégalitaire, cantonne les femmes aux métiers du soin aux autres (*care*). Les femmes sont également les premières actrices des transformations vertueuses dans le domaine agricole.

Au début de notre étude, nous avons subi une forte résistance de certains groupes du Cese sur la question de la qualification de cet engagement des femmes au croisement des questions environnementales et féministes sous le vocable d'"écoféminisme". Nous avons toutefois insisté sur le fait qu'il fallait sortir de la manière dont l'écoféminisme était traité dans le champ de la politique partisane, et nous avons reçu Sandrine Rousseau, qui nous a expliqué combien l'intégration de cette notion dans le débat politique avait été difficile. Nous l'avons aussi posé comme un fait scientifique et de recherche. En session plénière, nous avons ensuite détaillé cette notion dans sa réalité historique et scientifique. Le rétablissement de la légitimité de ce terme dans le débat sociétal a constitué une vraie victoire pour nous.

Le sixième enseignement est que le lien entre écologie et genre est un objectif assigné par l'ensemble des politiques internationales, depuis longtemps :

- dans les objectifs politiques d'égalité et de droits humains ;
- dans les objectifs politiques de développement ;
- dans les objectifs politiques d'environnement : climat et biodiversité en particulier, mais aussi sols et désertification.

Je vous invite à consulter le rapport sur ce sujet, il détaille les textes et les institutions internationales qui se sont prononcées et engagées sur ce lien.

Le septième enseignement est que le sujet n'est pas qu'un sujet de politique internationale de développement. Il existe, au niveau national, un enjeu d'égalité très important dans l'adaptation des activités économiques et des métiers aux nécessités de la transition écologique. Les métiers les plus concernés par la transition écologique sont à ce jour les plus inégalitaires : ceux dans lesquels les femmes sont les moins représentées, à savoir l'énergie, la construction, le transport, l'agriculture, l'industrie et l'extraction. Si ces métiers doivent se transformer et s'ils sont particulièrement inégalitaires, nous aurons un levier efficace pour repenser la question de l'égalité dans ces métiers à l'occasion des grandes transformations sociales rendues nécessaires par les impératifs écologiques (climat et biodiversité, en particulier).

Près de 8 millions d'emplois (équivalent temps plein - ETP) sont ainsi concernés directement par les leviers de la planification écologique, principalement dans le transport, l'agriculture, l'industrie et l'alimentation, si bien que nous avons un très gros enjeu d'évolution de ces métiers. Il est prévu, plus précisément, une création nette de 150 000 emplois et une reconfiguration profonde entre secteurs, avec 400 000 nouveaux emplois créés et 250 000 emplois détruits. Ces domaines seront donc soumis à une vraie révolution s'ils s'engagent vers la transition écologique. En revanche, si nous ne voulons pas la faire, comme cela semble être le cas dans le domaine agricole, d'après le dernier projet de loi, nous resterons sur des types d'emplois destructeurs de l'environnement et très inégalitaires.

Au-delà du nombre d'emplois créés, toutes les personnes actives devront être formées à la transition, que ce soit en formation initiale ou continue. Une massification des formations et des métiers s'imposera, avec un vrai enjeu territorial. Ce sujet a été retravaillé l'année dernière dans un autre rapport du Cese, intitulé : "Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail pour réussir la planification écologique". Je vous invite à le consulter également sur le site internet du Cese¹.

Le huitième enseignement soulève la question des conditions de travail. Les métiers et les conditions de travail devront évoluer car, en l'absence de politique volontariste, des situations de mal-adaptation pourraient apparaître. De nombreux métiers se féminiseront, mais ils ne sont pas préparés, en termes techniques, à la différenciation femmes-hommes, notamment sur des questions de chaleur ou de pénibilité du travail. Cela pose la question des types d'activités et de leur réforme. Plus précisément, il convient de stopper par exemple les constructions lourdes, très mécanisées, et de revenir à des formes de construction plus légères, durables, réparables et utilisant des matériaux plus écologiques. Dans ces modes de construction, la pénibilité du travail est très différente, et l'égalité est sans doute plus atteignable.

Nous avons aussi analysé ce sujet sous l'angle de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises, sous l'impulsion des syndicats grâce au fait que l'égalité professionnelle, les violences sexistes et sexuelles (mais aussi la transition écologique et les conséquences environnementales des choix stratégiques des entreprises) sont intégrées dans le champ du dialogue social. Dès lors, l'entreprise peut aussi être un lieu de discussion sur ces grandes transformations. Nous avons aussi proposé d'intégrer le sujet au volet "devoir de vigilance" des entreprises, à savoir le devoir de s'assurer qu'un produit utilisé par une entreprise n'a pas été généré à l'autre bout du monde dans des conditions d'inégalité, par des enfants ou avec des violences faites aux femmes. Cela concerne en particulier des produits manufacturés ou l'extraction.

Le dernier enseignement développe la place singulière des femmes dans l'agriculture. Je vous conseille de lire la bande dessinée réalisée par Les Paysannes en polaire, proches de Réseau CIVAM (Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural), intitulée « *Il est où le patron ?* », tirée d'expériences vécues. De très fortes inégalités perdurent en effet dans le secteur agricole :

- 82 % des salariées du secteur sont en CDD ;
- les femmes sont proportionnellement deux fois plus nombreuses que les hommes à être à temps partiel ;
- leurs retraites sont plus faibles ;
- elles subissent des difficultés avec la maternité ;
- elles supportent toujours les activités domestiques ;
- elles sont assignées à certaines tâches administratives ou agricoles particulières.

¹ <https://www.lecese.fr/actualites/mobiliser-les-acteurs-de-lemploi-et-du-travail-pour-reussir-la-planification-ecologique-le-cese-adopte-son-avis>

En revanche, les femmes sont les plus actives à entreprendre des transitions intéressantes, en particulier dans le domaine de l'agroécologie. En effet, nous savons désormais que la solution agricole consiste à transformer l'agriculture industrielle pour aller vers l'agroécologie, et nous constatons que les femmes sont plus engagées dans ce domaine. Leurs expériences positives sont à mettre en valeur.

Sur la base des constats développés dans le rapport, nous avons formulé (dans l'avis l'accompagnant) six séries de préconisations aux pouvoirs publics et aux acteurs et actrices publics et privés :

- Améliorer et visibiliser la connaissance et la recherche sur l'impact différencié des effets du changement climatique et de la dégradation de l'environnement sur les femmes et les hommes, pour nous doter de données à même d'alimenter une politique publique cohérente ;
- Développer la diplomatie féministe ;
- Engager l'intégration croisée des politiques de réduction des inégalités liées au genre et des politiques environnementales nationales et locales ;
- Faire s'engager davantage les acteurs et actrices privés et publics dans une transition écologique intégratrice des inégalités de genre à la fois comme causes et comme effets croisés ;
- Former, éduquer et renforcer la mixité des métiers verts et verdissants ;
- Démocratie environnementale : permettre aux femmes d'être actrices du débat public.

Sur ce dernier point, il faudra évidemment, en particulier, que les femmes intègrent les lieux de décision.

Certaines préconisations peuvent vous intéresser, particulièrement celles concernant les enjeux de connaissance :

- Intégrer des dimensions genrées dans l'étude d'impact préalable des lois ;
- Systématiser le recueil de données ventilées par sexe à l'occasion des effets des dégradations environnementales ;
- Initier des programmes de recherche pluridisciplinaires sur l'évolution des métiers et sur les relations santé-environnement dans les conditions de travail.

En conclusion, la transition écologique demande d'aborder autrement le devenir de nos organisations de travail, d'emploi ou de production. Le sujet écologique et le sujet égalité sont intimement liés, dans leurs causes comme dans leurs conséquences. Ces liens se pensent dans l'évolution de l'emploi et des conditions de travail, jusqu'au rapport au travail dans une société égalitaire et vivable. La transformation sociale du fait des réalités écologiques actuelles (plus *softement* appelée "transition écologique") est une formidable occasion de faire avancer la lutte pour l'égalité. La bataille contre le patriarcat constitue, en miroir, une formidable occasion de faire avancer la transition écologique.

Manquer ce rendez-vous du croisement des luttes peut générer un accroissement des inégalités. D'où l'importance de ne pas le manquer.

Je vous remercie de votre attention.

Sandrine CAROLY

Merci beaucoup pour ce cadrage important. Je vous invite à consulter ce rapport du Cese, très riche d'informations dures, mais aussi source d'espoir.

Transitions, inégalités, genre et travail : quels enjeux et hypothèses ?

Sandrine CAROLY

Je laisse maintenant la parole à l'Anact pour connaître la question du genre et de l'écologie dans son institution et les hypothèses qui y ont été examinées. Plusieurs intervenants se succéderont : Matthieu Pavageau, directeur technique et scientifique, Vincent Mandinaud, pilote des axes Transition écologique et Travail, et Florence Chappert, responsable de la mission Égalité intégrée.

Matthieu PAVAGEAU, directeur technique et scientifique - Anact

Cette journée est importante pour l'Anact, et je remercie nos partenaires.

Avec la transition écologique, il existe un risque clair de renforcement des inégalités ; nos partenaires partagent ce constat. Ce n'est pas encore pris en compte par la société, comme nous le montre l'actualité. Selon nous, l'enjeu est de prendre en compte la situation de travail réelle, qui est le plus souvent différenciée pour les femmes et pour les hommes, ainsi que la construction d'alternatives en matière de modèles de production pour l'avenir.

Dans notre cercle de convaincus, ce n'est que récemment que nous sommes entrés en dialogue avec des acteurs, qui lancent des niches d'expérimentation pour tester de nouvelles façons de travailler – hors des. Nous aurons d'ailleurs la chance d'entendre quelques témoignages. Les notions que nous aborderons ici ne sont pas toutes nouvelles, il y a quinze ans, se tenait un colloque intitulé "Écologisation des politiques" développait déjà des notions que nous aborderons ici.

L'Anact a pour mission de puiser dans les expérimentations de terrain pour soutenir les actions. Les conditions de l'action et la valorisation d'initiatives sont au cœur de notre activité, à condition qu'elles soient durables. Ensuite, quelque chose doit se jouer à une autre échelle en termes de normativité, de règles, de soutiens et de moyens. Nous savons que l'enjeu est le passage à l'échelle de la niche d'expérimentation et, en tant qu'agence nationale en prise avec les actions de terrain et proche des politiques publiques, nous avons bien entendu ce rôle à jouer. De nombreux travaux sont sortis ces dernières années et, il y a cinq ans, les partenaires sociaux de l'Agence ont porté cette idée forte que l'égalité devait être au plus haut niveau de notre contrat d'objectifs et qu'elle devait être transversale, au moment de la signature du contrat de l'Agence. À l'Anact, nous traitons ainsi les sujets de performance et travail ; de santé, travail et compétences, etc. Mais la question de l'égalité s'est renforcée parce qu'un mouvement la favorisait. C'est aussi ce qui a permis de créer la mission égalité portée par Florence Chappert et des collègues mobilisés par ce colloque.

Ainsi, c'est parce que les choses se déroulent comme cela pour nous que nous mesurons la hauteur de la marche à gravir pour généraliser les actions de terrain. Le cadre européen nous incite à anticiper et à gérer les changements dans le nouveau monde du travail résultant des transitions écologiques, numériques ou démographiques, et cette action d'anticipation est importante. Nous l'avons prise à notre compte puisque, en termes de méthodes et d'approches de terrain, nous réfléchissons à de l'outillage et à une forme de collaboration avec les acteurs de terrain pour qu'ils réfléchissent à une manière d'anticiper les difficultés liées aux transitions.

Dans les actions en faveur de la santé au travail, la prévention ne représente aujourd'hui encore qu'une part marginale de l'investissement. Nous finançons beaucoup plus la réparation. Alors que nous n'atteignons pas nos objectifs en matière, de prévention primaire nous voudrions déjà nous orienter dans une logique d'anticipation encore plus exigeante en faisant appel à divers acteurs d'un territoire. Nous approuvons l'encouragement à l'anticipation, mais rappelons qu'elle reste à outiller.

L'Anact construit, depuis plusieurs années, des modèles d'intervention et d'appui aux acteurs de terrain pour les aider à concilier la santé au travail et la performance de leurs organisations. Le

modèle de la performance globale mettant l'humain au centre nous paraît le plus durable. Cependant, la transition écologique le bouscule profondément. Il s'agit donc de savoir comment, dans notre approche interne d'une performance globale (sociale, environnementale, etc.), nous travaillons à intégrer davantage la question des milieux de vie, qui dépasse la seule préoccupation d'un développement humain au travail.

Cette question nous impose de prendre de la hauteur. Parler de transition écologique ou de genre induit des notions de développement humain. Penser au développement humain, à l'importance de l'égalité au travail et à la place des femmes dans les modèles alternatifs de production fait écho aux travaux d'Amartya Sen et d'autres personnes il y a vingt ans, ainsi qu'à la notion de capabilité qui dépasse la notion de la seule capacité d'action. Plus précisément, il faut que les acteurs soient mis en condition pour produire des modèles alternatifs, car cela repose largement, aujourd'hui, sur des volontés individuelles, souvent féminines. La capabilité appelle un regard local, car nous agissons localement pour produire une transformation désirable et nous la réalisons parce que nous en avons la possibilité avec les moyens offerts par l'environnement. Cette notion, qui mobilise à la fois le savoir-faire, le désir, la volonté commune et des conditions environnementales qui favorisent la transformation, est sûrement essentielle pour voir émerger des alternatives de modèles.

Vincent MANDINAUD, responsable des axes Transition écologique et Travail - Anact

Bonjour à toutes et à tous. Je vous remercie de votre invitation. La question écologique pose des questions classiques et fondamentales sur le travail. Travailler participe à produire des biens et des services. Cependant, la question écologique nous rappelle que ce n'est pas que cela : travailler revient aussi à se produire soi-même. Nous travaillons pour subsister, pour nous développer, pour nous réaliser. En outre, travailler revient aussi à produire le monde. Cela revient à répéter ou à reproduire des choses qui se faisaient déjà, à ajuster un certain nombre de choses ou à créer, éventuellement de manière alternative, à inventer.

La question écologique est intéressante pour le travail parce que le caractère politique de l'écologie participe d'une politisation du travail. Quelques grandes tendances se dessinent alors. Par exemple, parler de transition écologique revient-il à parler d'une croissance verte qui serait une sorte d'environnementalisme de marché, qui jouerait sur les investissements technologiques pour sauvegarder un certain nombre de positions, de droits ou de possibilités dont nous avons tous profité ?

Une deuxième tendance est celle du *Green Deal*. Nous avons ici affaire à une économie socioécologique qui consisterait à réintroduire le circuit économique dans un métabolisme plus vaste, coévolutif, plutôt que de réduire le monde aux métriques économiques. Ce serait une sorte de pari gagnant-gagnant, avec la création d'emplois de qualité qui ne détruiraient pas l'environnement mais régénèreraient possiblement des ressources.

Une troisième tendance est celle de l'écoféminisme, de la décroissance et du décolonialisme, qui renvoie à une critique d'une quadruple domination : celle des hommes sur la nature, celle des hommes sur les femmes, celle des blancs sur les autres et celle des investisseurs en capital sur les investisseurs en travail, pour reprendre la formule d'Isabelle Ferreras.

À ces trois tendances, décrites et analysées par Pierre Charbonnier, on peut en ajouter une quatrième, celle de la croissance brune. Une sorte de *backlash* qui veut maintenir et prolonger des positions dominantes héritées des énergies fossiles, une sorte d'écologie conservatrice et réactionnaire.

Je précise cela parce que nous avons parfois tendance à penser que la notion de transition écologique fait consensus. C'est faux : l'extractivisme, le productivisme, le colonialisme, le consumérisme et le patriarcat sont des enjeux de pouvoir assez conséquents. La transition

écologique est, par définition, éminemment conflictuelle, et c'est ce à quoi nous devons nous confronter dans les années qui viennent.

J'en viens à la façon dont l'Anact se saisit de ce sujet. Le travail est sans doute une pierre angulaire de cette transition écologique. Il nécessite de prendre en compte une double matérialité : les effets de l'activité productive sur les milieux et les effets de la transformation des écosystèmes sur l'activité productive et les conditions de sa réalisation.

En quoi consiste la transition écologique pour le monde du travail ? En une dynamique de transformation structurelle des systèmes productifs et des régimes du travail et du travailler, d'après la formule de Pascal Béguin et Valérie Puyeo. Cette transformation structurelle est censée contribuer au respect des limites planétaires et aux planchers sociaux pour participer à une soutenabilité forte.

La transition écologique du monde du travail ne peut pas se faire sans les acteurs du travail ou contre eux (dirigeants, employeurs, travailleurs, représentants des travailleurs), et donc pas sans dialogue social et professionnel constructif et loyal, ni sans prendre en considération les dynamiques sociétales au sein de l'entreprise.

Sur cette base, nous nous sommes dotés de trois axes stratégiques :

- prévenir la dégradation de la santé au travail, soutenir le développement des compétences, anticiper et accompagner la transformation des organisations ;
- faire de l'amélioration des conditions de travail un levier de réussite de la transition écologique pour renforcer l'attractivité de certains métiers ou organisations ;
- éclairer et soutenir le dialogue social et professionnel pour une transition écologique juste.

Il s'agit pour nous de participer à un travail d'anticipation complexe, mais aussi d'aider les organisations à réaliser, sans procrastination, un certain nombre de transformations qui visent l'adaptation à de nouvelles réalités, l'atténuation des émissions et la bifurcation sur un certain nombre de modes de production. Cela met en évidence des défis compliqués mais pas insurmontables. Par exemple, il faudra assumer le renoncement, la réorientation et la reconfiguration d'un certain nombre d'activités. Par ailleurs, enquêter sur et avec les milieux de travail pour trouver la meilleure solution serait tout à fait pertinent. Il conviendrait ici d'enquêter sur des savoir-faire présents dans les organisations, mais aussi sur des savoirs dits "inconfortables" pour ancrer les enjeux écologiques dans les réalités économiques et sociales des fonctionnements et des dysfonctionnements ordinaires des organisations.

Il faudra transformer un certain nombre de métiers et changer d'emploi, d'où l'importance de développer l'approche transsectorielle pour une citoyenneté au travail qui ne soit pas totalement attachée à la question du métier, qui exigera d'accompagner des transitions professionnelles et des transformations de cadres d'emploi.

Pour conclure, on nous dit souvent qu'une question clé est de savoir comment scier la branche sur laquelle on est assis sans tomber. Je propose de descendre de l'arbre, de se remettre debout et de planter un nouvel arbre avant de scier la branche.

Florence CHAPPERT, responsable de la mission Égalité intégrée - Anact

Bonjour à toutes et à tous. Je suis ravie de la tenue de ce colloque pour défricher les trois sujets que sont la transition écologique, les conditions de travail et le genre. Je remercie les collègues de l'Anact et les membres du groupe de recherche GAS.

En préparant ce colloque, nous avons été guidés par deux questions : la transition écologique fait-elle peser des risques d'accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes, notamment en matière de conditions de travail ? Et, à l'inverse, peut-elle présenter des opportunités de concevoir des organisations du travail favorables à la santé pour toutes et tous ?

Antoine Gatet a très bien synthétisé les principaux axes reprenant les inégalités sociales, professionnelles et de genre aussi bien du point de vue des risques climatiques ou environnementaux que du point de vue des politiques de transition écologique, avec un risque d'expositions différenciées à ces risques selon le sexe ou les activités professionnelles à prédominance féminine ou masculine, mais aussi d'impacts différenciés des politiques de transition sur les conditions de travail des femmes et des hommes quand il s'agit, par exemple, de ne plus utiliser d'intrants chimiques ou de tracteurs, d'utiliser des matériaux géo ou biosourcés au lieu du ciment ou d'éliminer le plastique dans la restauration collective, ce qui peut être renforcé par la moindre contribution des femmes aux processus de décision.

En matière de sexe et de genre au travail, la recherche dispose déjà de nombreux travaux et acquis, dont ceux de Karen Messing, au Québec, ou Laurent Vogel, au niveau européen, et aussi ceux du GAS, avec Catherine Teiger, qui vient de nous quitter, ou encore Christelle Casse et Marianne de Troyer, ainsi que bien d'autres chercheuses ou chercheurs.

L'Anact, de son côté, a mis en lumière en France, avec l'aide des données des différents partenaires, des indicateurs en santé différenciés pour les femmes et pour les hommes. En effet, dès 2012, l'Agence a relevé une augmentation très forte des accidents de travail chez les femmes, alors que ceux des hommes diminuaient. De même, l'Anact a pointé la surreprésentation des femmes dans les maladies professionnelles, la souffrance psychique au travail, les inaptitudes, l'absentéisme dû aux contraintes du travail et non pas à la charge familiale, sans compter la surexposition aux violences sexistes et sexuelles.

Le travail n'a pas les mêmes effets sur la santé selon que l'on soit une femme ou un homme, à cause de métiers, de parcours et de cumul de hors-travail différents, mais également à cause des spécificités biologiques selon les sexes, non prises en compte dans la conception des systèmes de travail. Si nous considérons le risque climatique, il s'agit de prendre en compte le métabolisme différencié des hommes et des femmes au contact du chaud ou du froid, ou la question des femmes enceintes quand il s'agit de travailler avec de fortes chaleurs, ou encore les différences de capacités physiques quand il s'agit d'utiliser moins de machines pour travailler ou se déplacer. Cela fait déjà quelques années que les études ont montré que "chausser les lunettes du genre", en analysant le travail et en rendant visibles les pénibilités et les risques spécifiques auxquels sont exposés les hommes et les femmes dans leurs emplois, permettait de transformer les organisations de travail et d'améliorer la prévention pour toutes et tous.

Pour revenir au sujet de la transition écologique, nous nous sommes appuyés, pour bâtir des hypothèses, sur le modèle "Genre Égalité Santé" que nous avons conçu avec le GAS depuis 2012 et qui propose quatre axes d'analyse.

Le premier est celui de la division du travail : les actions en faveur de la transition écologique peuvent-elles contribuer à réduire ou à augmenter la division entre femmes et hommes ? Va-t-elle ajouter ou supprimer des tâches, renforcer l'intensité ou la charge de travail dans les métiers à prédominance féminine ou masculine ? On pense au secteur social, avec le suivi hydrique des personnes en situation de vulnérabilité en cas de canicule, ou encore à l'hôtellerie, avec l'augmentation de la charge de travail liée de nouvelles tâches de gestion du linge.

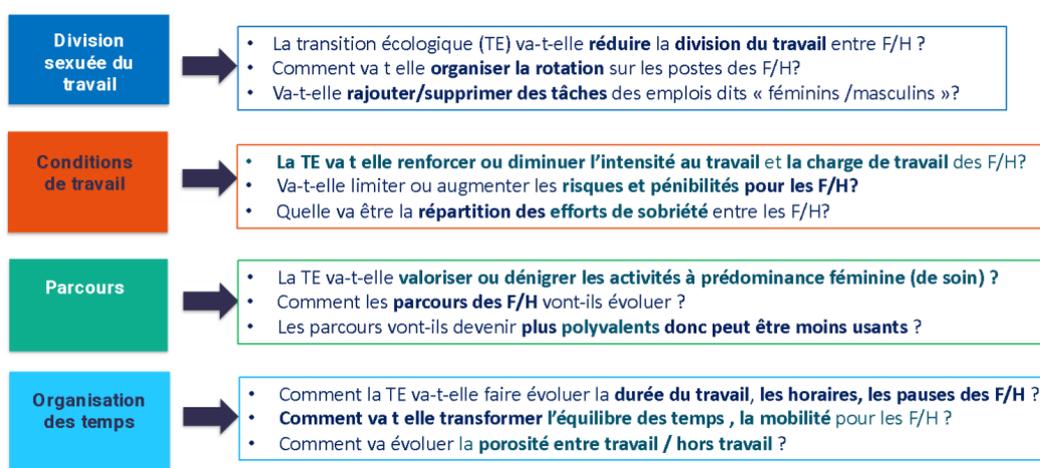
Le deuxième axe porte sur les conditions de travail : comment la transition écologique conduit-elle à limiter ou à augmenter l'exposition aux risques et à la pénibilité ? En agriculture, utiliser moins de machines et moins d'intrants suppose plus de travail manuel, de désherbage ou de gestion des déchets. Qui réalisera ce travail, et à quelles conditions pour ne pas s'user rapidement ?

Le troisième axe est celui des parcours : comment la transition écologique permettra-t-elle de dynamiser ou de rendre les parcours plus polyvalents et moins usants ? Permettra-t-elle

vraiment de nouvelles opportunités dans les métiers verts ou verdissants si les conditions de travail sont favorables ? Les activités du *care* et du soin seront-elles valorisées ?

Le quatrième axe est celui du temps : comment la crise climatique transformera-t-elle les régimes horaires, de pause, de télétravail, et à quelles conditions ? Comment fera-t-elle évoluer la porosité entre travail et hors-travail ainsi que l'équilibre des temps de vie ?

SCHEMA ANACT- / GAS : HYPOTHÈSES D'IMPACT DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES



Nous explorerons, dans ce colloque, les conditions pour construire une transition aussi juste que possible du point de vue des métiers, des emplois et, plus particulièrement, du point de vue des femmes et des hommes, avec un premier volet de questions sur les constats. Nous interrogerons nos intervenantes et intervenants sur les impacts de la crise climatique qu'ils observent sur l'activité et la santé des femmes et des hommes, et sur leur manière d'y faire face. De même, nous questionnerons la prise en compte du genre dans les projets de transition écologique.

- Quels sont les effets ou impacts de la crise climatique sur l'activité des femmes et des hommes et leur santé ?
- Comment les femmes et les hommes intègrent-ils, de manière différenciée ou pas, dans leur activité la prise en compte des enjeux écologiques et de leur propre santé au travail ?
- Quelle est, aujourd'hui, la prise en compte du genre dans les projets de transition écologique (adaptation ou atténuation) pour améliorer les conditions de travail et la santé humaine ?

Un deuxième volet de questions portera sur les pistes d'action : transformation des systèmes et des modèles, développement d'un travail soutenable pour les femmes et les hommes via la transition écologique. Nous nous interrogerons également sur la prise en compte de cette dimension genrée dans le dialogue social et environnemental, avec des représentants de syndicats ou de collectifs.

- Comment intégrer les perspectives de genre dans l'évolution des activités et la transformation des systèmes de travail afin d'encourager des pratiques de travail plus équitables et durables ?
- A contrario, la transition écologique peut-elle constituer une opportunité de développement du travail soutenable des femmes et des hommes ?
- Quelle prise en compte de cette dimension genrée dans le dialogue social environnemental ?

Le colloque abordera ces questions au travers de recherches, d'actions et d'expériences menées par différents milieux de travail, et notamment des structures porteuses de modèles alternatifs de travail qui permettent de tenir les trois sujets écologie, travail et genre.

- Dans le secteur de l'agriculture : comment transformer nos systèmes agricoles pour qu'ils soient plus soutenables pour la santé des personnes et des écosystèmes (séquence du 6 novembre après-midi).
- Dans le secteur des services à prédominance féminine ou masculine : comment inventer des modes de travail (aménagement de l'activité, des horaires, du télétravail) pour faire face aux épisodes de dérèglement climatique (7 novembre matin).
- Dans les métiers verts ou verdissants (économie circulaire, écoconstruction, boulangerie écologique...) : comment encourager ces nouveaux métiers à adapter l'activité, améliorer les conditions de travail et prévenir les risques professionnels pour, notamment, intégrer des femmes et assurer la santé de toutes et tous (7 novembre après-midi).

En conclusion, comment construire les conditions pour que cette transition écologique se fasse dans un souci de justice sociale et de genre dans le travail ?

Sandrine CAROLY

Je remercie l'Anact et le Cese.

J'invite Pascale Molinier et Geneviève Pruvost à analyser ces questions à travers les concepts d'écoféminisme et de *care*.

Geneviève Pruvost est directrice de recherche au CNRS (Centre national de la recherche scientifique), EHESS (École des hautes études en sciences sociales), CEMS (Centre d'étude des mouvements sociaux). Elle nous présentera un sujet sur les apports de l'écoféminisme et de l'ethnocomptabilité pour penser la division genrée du travail.

Pascale Molinier est professeure en psychologie sociale à l'université de la Sorbonne Paris-Nord. Sa présentation portera sur le *care*, la vulnérabilité et l'environnement.

Les apports de l'écoféminisme pour repenser le travail

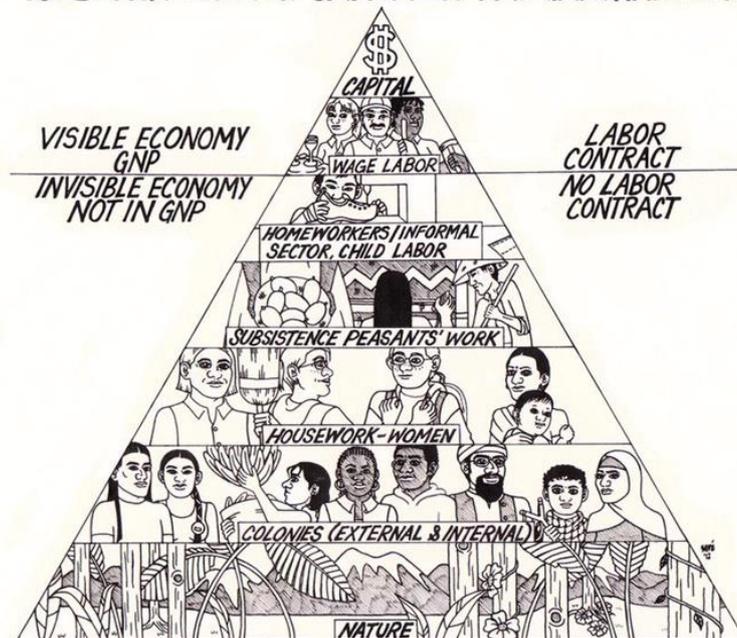
Geneviève PRUVOST, directrice de recherche au CNRS, EHESS, CEMS

Bonjour. Je vous remercie pour votre invitation. L'écoféminisme pose clairement le développement capitaliste industriel comme prédateur de l'environnement et des femmes. Très varié, il comprend de nombreux courants, et celui qui m'a particulièrement intéressée fera l'objet d'une présentation détaillée. Ensuite, je vous indiquerai des outils que j'ai mis au point pour vivre et travailler autrement.

Les luttes écoféministes sont très variées, mais j'examinerai avec vous cet iceberg extrêmement important. En effet, parler du système des professions et des métiers revient à concevoir la

division du travail en secteurs d'activité avec des habilitations ou des monopoles, mais il est important de resituer tous les métiers à l'endroit socioéconomique où ils se trouvent. Je trouve dès lors l'iceberg dessiné par Veronika Bennholdt-Thomsen et Maria Mies très parlant. Ce sont des écoféministes allemandes qui ont créé le mouvement du féminisme de la subsistance avec d'autres autrices qui partagent cette conception que vous voyez dans l'iceberg.

ICEBERG MODEL OF CAPITALIST PATRIARCHAL ECONOMIES



Le système des professions, en ce monde capitaliste et industriel, reconnaît à la fois du prestige, des conditions matérielles supérieures et inférieures selon que vous vous trouvez sur la pointe de l'iceberg ou au-dessous. Ainsi, ce qui est visible par l'économie est ce qui se trouve au-dessus, à savoir toutes les formes d'activité qui donneraient lieu à une rémunération en argent et aussi avec des contraintes de travail. Or, quand nous nous plongeons dans la conceptualisation du capitalisme industriel avec cet écoféminisme, cet iceberg montre que le travail reconnu par les institutions politiques ou sociales n'est possible, en monde industriel, que grâce à toutes ces activités qui se trouvent sous l'iceberg et en constituent la base. L'intérêt de la conception écoféministe est qu'elle ne compare pas le travail domestique au travail salarié. Le travail domestique n'est qu'une partie des nombreuses couches de travail nécessaires à l'accomplissement du travail salarié reconnu par le capitalisme.

Cette pyramide détaille le travail informel, à savoir le travail de subsistance des paysans et paysannes, le travail domestique (accompli principalement par les femmes), le travail accompli dans les colonies et les ex-colonies, et enfin tout ce que produit la nature. Cette manière de conceptualiser montre que le binôme travail domestique-travail salarié est diffracté en une série d'activités dont une partie est en lien direct avec le travail des matières vivantes. Cela crée donc une autre répartition des tâches : d'un côté, des tâches très éloignées du travail direct de la

matière et, de l'autre, des tâches qui sont en prise directe avec cette matière (travail paysan, artisan, de subsistance, travail domestique).

L'écoféminisme distingue ensuite deux façons de travailler la matière. La première consiste à assembler des matières préfabriquées (travail domestique de consommation) et la seconde est un travail de subsistance qui consiste à avoir une prise à la fois sur le cycle des matières et sur les outils utilisés pour ce faire. Il s'agit de la spécificité du travail paysan et artisan, qui diffère du travail domestique en société de consommation-production, où le travail domestique consiste à acheter des matières transformées par d'autres au prix d'un travail, au sud, à très bas coût. En outre, ce travail domestique ne permet pas le renouvellement des matières, ou seulement à la marge.

Il en découle que, selon sa place dans la pyramide, le travail n'est pas du tout le même : d'un côté, nous réassemblons des matières, tandis que, de l'autre, nous les retravaillons et les démultiplions.

Ainsi, l'écoféminisme de la subsistance en arrive à la conclusion paradoxale que le travail de subsistance est potentiellement émancipatoire puisqu'il permet aux femmes une autonomie dans le travail, ce qui est impossible avec le travail domestique combiné avec le travail salarié. Elles renversent ainsi les considérations majeures du MLF (Mouvement de libération des femmes), ce qui explique sans doute pour partie leur invisibilisation. L'écoféminisme revient toutefois en boomerang à partir des questions environnementales, puisqu'il n'établit pas, *a priori*, le travail de subsistance comme un travail aliéné dont il faudrait s'abstraire. Ce faisant, il rappelle également que le capitalisme se traduit par une extrême division du travail et l'invention d'un travail domestique très féminisé qui isole les femmes, ce qui n'est pas envisageable dans des sociétés de subsistance.

Ce cadrage vous paraît peut-être d'un autre temps, mais je rappelle que, dans les pays du Sud, la majorité des organisations humaines passées ou actuelles vit en prise directe avec un travail de subsistance. Nous sommes donc une exception galopante voulant augmenter la taille de la pointe de l'iceberg, alors que le reste de l'humanité fonctionne en lien direct avec la matière.

Est-il alors possible de réduire les injustices environnementales et les inégalités de genre sans changer de système ? En effet, tout le système vise à rendre invisible le travail de la nature, et le développement industriel tend à ce que la pointe de l'iceberg envahisse le reste, de sorte que toute la population deviendrait donc salariée sous contrat de travail contre rétribution pour diminuer la part du travail rémunéré en nature.

Pour répondre à ma question, j'ai travaillé sur des populations qui vivent déjà en société de consommation-production et qui ont changé leur rapport au travail. Je me suis alors interrogée sur les conditions sociales qui permettent de persister dans ce mode de vie, et me suis demandé si ce dernier résolvait les inégalités de genre. Pour en savoir plus, j'ai mené des enquêtes très précises sur ces populations minoritaires qui ont pour obligation de parler à la fois le langage des pollueurs et celui de l'écologie radicale, et qui sont épuisées par cette vie différente et parce qu'elles militent pour rendre visible et accroître ces manières de faire. Mon pari était qu'en étudiant de très près ces autres manières de travailler au quotidien, j'en tirerais des enseignements pour d'autres formes de métiers plus intégrées au monde capitaliste industriel. Je précise qu'il n'y a pas de petit sujet dans les économies de subsistance. L'écoféminisme plonge véritablement dans les matériaux et exige une organisation du travail très précise parce que s'y jouent des choses fondamentales.

J'ai enquêté sur plusieurs ménages travaillant dans les secteurs de l'agriculture, de l'écoconstruction, de la formation à l'environnement et de l'artisanat. Ces foyers vivent en

habitat léger et se trouvent souvent dans une situation de lutte feutrée, en essayant de relocaliser leurs activités, ou de lutte frontale dans les zones à défendre (ZAD). Le premier constat que j'ai relevé est qu'il s'agit de personnes suractives. Le travail est réparti entre les membres du foyer qui réinventent différents métiers, si bien que la question du travail et des conditions de travail demeure. En effet, d'après l'écoféminisme de subsistance, vivre autrement induit la nécessité de travailler, étant donné que la matière nécessaire à la reproduction de la vie impose des contacts pénibles avec la matière et qu'il est impossible de s'en abstraire. Les écoféministes ne dressent pas de monde utopique dans lequel il serait possible d'hypermécaniser le travail pour supprimer tout problème physique.

J'ai aussi constaté que ces alternatives du quotidien destituent la division entre scène de travail et scène domestique : le travail se fait pour partie à domicile. C'est très évident pour les métiers agricoles, et cela permet de casser l'invention produite par l'industrialisation d'une frontière assez forte entre le lieu de travail et le lieu de vie. Il s'agit ici de réinstaurer de la vie quotidienne dans le travail, et l'avantage de cette organisation est qu'elle superpose les tâches pour tout le monde.

Un autre point récurrent est une réflexion sur l'écologie politique, qui a relevé qu'il est plus rapide de marcher d'un point à un autre que de travailler pour acheter le billet de train permettant de relier ces deux points. De nombreuses personnes alternatives dressent aussi ce constat quand ils décident de privilégier des formes d'auto-entrepreneuriat ou d'artisanat entraînant des baisses assez fortes de revenus monétaires. Une grande partie du temps est maintenant consacrée à du travail rétribué en nature pour compenser le manque à gagner.

Ces "bifurquants" se retrouvent aussi à travailler en polyactivité, souvent dans le domaine agricole, pour ne pas faire qu'un seul métier. Ils sont ainsi en conversion constante et adaptent leurs métiers à leur cible.

Enfin, le travail est beaucoup plus collectif, mais ces collectifs regroupent souvent une majorité d'êtres non humains (plantes, animaux) que complètent nombre d'outillages. D'autres modes d'interaction émergent alors.

Je me suis ensuite demandé si nous retrouvons des inégalités de genre au sein de tels foyers, avec des femmes qui se retrouveraient à faire le sale boulot à tous les étages de ces grandes transformations. Pour y répondre, je me suis livrée à une enquête ethnocomptable, dénombrant aussi bien du temps que de l'argent, des kilomètres, du réseau social, etc., pour savoir ce qui comptait pour ces personnes et les moyens à leur disposition. Précisons que l'ethnocomptabilité consiste à étudier toutes les zones d'activité des personnes : du travail domestique au travail salarié, de la vie familiale aux loisirs, etc. Je suis partie d'un couple de boulangers-paysans (Myriam et Florian) et j'ai examiné qui accomplit le travail de subsistance et comment, puis ce qui se passe avec le travail domestique de consommation.

En parallèle, je me suis demandé si les femmes superposaient davantage de tâches avec une charge mentale décuplée. J'ai évalué leur autonomie au travail, leurs possibilités d'autogestion, leurs chasses gardées, leur manière, ou non, de reproduire des hiérarchies entre femmes ou une hiérarchie symbolique des tâches.

J'ai ainsi constaté le maintien très important d'une division genrée du travail dans ces couples alternatifs. En revanche, en leur sein, ils mettent leur force de travail à disposition de l'autre. Les hommes et les femmes mènent des activités de subsistance distinctes, mais ils s'entraident spontanément et font appel à leurs réseaux.

En outre, je me suis livrée à des comptages d'utilisation du temps, pour savoir si le temps de travail était agréable pour les deux membres du couple, et, sur cet exemple de boulangers-

paysans, j'ai été stupéfaite de constater que l'agrément du temps et la pénibilité étaient absolument partagés.

Ce type d'enquête approfondie peut être adapté dans les organisations de travail, à condition de se donner la peine d'explorer jusqu'au bout tous les moments où la question technique de réduction des technologies et de travail de la matière pourrait ou non reconduire, à partir de la division du travail, à des formes d'inégalité en termes de pénibilité. Cela doit s'évaluer finement pour sortir de certaines idéalizations.

Sandrine CAROLY

Je vous remercie. Cette présentation, très imagée, soulève de nombreuses questions et donne des idées de méthodologie assez innovantes.

Éthique du care, vulnérabilité et environnement

Pascale MOLINIER, professeure en psychologie sociale - université Sorbonne Paris-Nord

Bonjour à toutes et à tous. Je parlerai d'environnement et du *care*.

Je partirai de trois situations. La première se déroule dans un environnement de travail. Une femme d'une soixantaine d'années essaie de raisonner un collègue très énervé. Un troisième personnage, un homme plus jeune, participe à la scène derrière la femme et demeure à quelque distance de son corps, se rapprochant raisonnablement du collègue énervé. Cet homme assure une présence rassurante pour cette femme, rendue provisoirement vulnérable par l'agressivité de son collègue dans un environnement à risque. Cette qualité de présence se traduit par un autre geste : à plusieurs reprises, l'homme tapote et caresse l'épaule de la femme. Il s'agit d'un geste peu fréquent entre collègues et, à lui seul, il illustre la tension qui règne et l'attention qui doit lui être portée. Cette femme est donc soutenue dans l'effort qu'elle entreprend pour garder son calme et conjurer la violence.

La deuxième situation est une enquête psychodynamique de terrain que j'ai réalisée il y a plusieurs années dans l'industrie nucléaire. Un sentiment d'inquiétante étrangeté de l'ordinaire se dégageait de la ville adjacente à ce site industriel, qui avait pu embaucher pléthore de personnels municipaux et engager nombre de travaux. Tout était pimpant, rutilant et vide. Le paysage de cette usine, nettoyée à outrance, contrastait avec les éternels déchets produits par l'industrie qui paie la possibilité de cette artificialisation. La façade pimpante détonne également de ce que nous apprenions des femmes que nous avons interrogées : elles s'occupaient de familles entièrement organisées autour d'hommes en travail posté depuis plus de vingt ans qui commençaient sérieusement à fatiguer. Cette vulnérabilité acquise prématurément du fait du travail devait être compensée et soutenue par les efforts de tous pour ne pas troubler le repos de jour de ceux qui vivaient avec culpabilité leur vie de père à l'horizontale. L'exaspération montait du côté des épouses dédiées, tandis que les maris confiaient craindre qu'elles ne demandent le divorce.

La troisième situation concerne les demandes de financement des instances publiques. Notre université, située en Seine-Saint-Denis, a appris qu'elle devait insister sur le dynamisme du département et non sur les dimensions de précarité et de paupérisation, sous peine d'être taxée de misérabilisme et d'être cataloguée en tant que faculté de banlieue. Nous nous trouvons donc face à un paradoxe que nous essaions stratégiquement dans une logique de survie. En effet,

selon Vandana Shiva, la stratégie est indispensable dans un monde conçu pour et par le plus puissant, mieux doté, mais où il ne s'agit pas seulement de résister : il faut également avancer, se forger des objectifs pour générer d'autres possibilités. Nous assumons donc stratégiquement de mettre en avant la hausse du PIB du département pour illustrer son fameux dynamisme économique afin de financer, entre autres, diverses recherches mettant en exergue les pénuries de moyens publics dans ce département. En faisant cet exercice, nous apprenons que la science participative est un bon élément de langage, stratégiquement utile. En revanche, il n'est pas recommandé de dire "poubelle" mais "collecteur de tri", dans une volonté de cacher la misère, le sale, le déchet jusqu'aux moindres détails. Ainsi, nous trichons aussi avec notre environnement et contribuons, en fonction de notre activité, à donner des images contrastées qui ne communiquent guère et s'excluent mutuellement.

Ces trois situations mêlent de manière différente *care*, travail et environnement. La mise en lien de ces trois termes les fait "vriller", c'est-à-dire en affecte les définitions, les contours et les contenus.

Faisons appel à une autre façon de faire science, étant donné que le terme "environnement", hautement polysémique, doit à chaque fois être contextualisé dans ses usages. Articulé au travail, l'environnement sera toujours pensé comme un monde, un milieu de vie dont nous ne saurions nous extraire. L'environnement résiste à l'objectivation. Il doit être pensé en privilégiant le vécu, l'ordinaire, et il nécessite une pluralité de voix pour être saisi dans sa complexité. En d'autres termes, cet environnement se saisit sur un mode toujours partiel, à travers des savoirs situés et des sciences de terrain qui se donnent l'objectif de penser leurs compromissions et la partialité de leurs points de vue.

Travail et *care*, ou travail du *care*. Les rapports entre *care* et travail ont été largement problématisés autour du travail du *care*, à savoir le travail de ceux, et souvent celles (des femmes migrantes), qui s'occupent des autres vulnérables ou des adultes compétents qui n'ont ni l'envie ni le temps de prendre soin d'eux par eux-mêmes et disposent des moyens leur permettant d'être utilisateurs de services domestiques.

Parler de *care* pour les missions de service aux personnes compétentes non dépendantes fait débat. Dans l'ouvrage *Que sait-on du travail ?* Devetter et Valentin excluent le travail de nettoyage du travail de *care* pour mieux marquer la surreprésentation des femmes immigrées parmi ces travailleuses, encore plus exploitées que les autres. Au contraire, j'inclus pour ma part le nettoyage dans le travail de *care* afin de valoriser les expériences éthiques et morales qui se rattachent à la réalisation de tâches parmi les plus ingrates ou dégoûtantes qui entretiennent cependant nos corps et leur environnement. C'est ce que permet le concept moral du *car* : donner une profondeur morale à des expériences habituellement envisagées uniquement sous le versant de l'exploitation, éventuellement de la résistance, mais jamais pour leur contribution à la civilisation. En effet, le travail du *care* figure à la périphérie du concept de travail : travail parfois gratuit *versus* emploi, travail considéré comme inestimable, au sens où il est difficile à visibiliser, à objectiver ou à mesurer avec les outils de la gestion, travail dévalorisé, car souvent confondu avec le sale boulot et même sous-estimé dans sa valeur éthique telle que pensée par celles qui le font. Il s'agit, dès lors, d'un travail si peu conforme à la catégorie à laquelle il devrait être inclus qu'il est difficile de lui faire une place conceptuelle au regard de la norme du travail, qui est autocentrée.

Dans *Que sait-on du travail ?* j'avais proposé ironiquement que l'on puisse parler de "!" Travail" sur le mode des "!" Vulves" des paléontologues, le point d'exclamation marquant une incertitude quant à la validité de nos catégories pour penser nos représentations. Ce point d'exclamation a

pour volonté d’alerter sur le fait qu’il est important de maintenir ce niveau d’incertitude à l’intérieur du concept de travail, notamment pour générer d’autres articulations plus aptes à saisir les défis du présent.

La catégorie du travail du *care* n’épuise pas la dimension du souci des autres en situation de travail. Dans mon récit d’ouverture, le *care* s’exprime sous l’angle du souci des autres dans un environnement de travail en vue de la protection de collègues et d’outils du travail. Il s’agit plus précisément du déploiement d’une éthique de *care* en situation de travail ordinaire. Or, le rôle que celle-ci joue dans toutes les situations de travail, notamment les situations dangereuses, a été très peu étudié. Il faut décroquer la réflexion sur le *care* des seuls métiers féminisés et dévalorisés.

Ce travail comporte des dimensions éthiques imprescriptibles. Précisément, le geste de l’homme sur l’épaule de sa collègue porte la marque de l’instant où il se vit, de sa singularité à lui et des attachements qui le lient à cette femme par la médiation de leur travail. Or, si ce geste apparaît ici de façon accidentelle, de tels gestes se répètent quotidiennement dans le travail de soin à travers des savoir-faire discrets qui engagent le corps avant ou à la place de la parole. Que cette intelligence morale passe par le corps est insuffisamment souligné, et c’est justement ce que nous apprend l’analyse du travail vécu. Ce geste n’est pas relevé par les témoins de l’esclandre, alors qu’il était peut-être le plus important. D’ailleurs, ce geste aurait pu passer pour totalement déplacé si l’homme avait été plus vieux et la femme plus jeune.

J’ai eu un débat avec une collègue à propos des agents qui réparent les compteurs électriques dans les campagnes et qui disent rendre à l’occasion de menus services aux personnes âgées isolées. Cette collègue considérait que ces services rendus n’étaient pas du travail, puisque ce n’était pas leur travail, et je répondais qu’ils ne les auraient jamais rendus sans ce travail et que ces agents les racontaient bien au titre de leur travail. En réalité, nous avons toutes deux raison. En effet, cette activité, totalement improductive pour l’entreprise, ne permettait pas de mesurer la consommation d’électricité. Pourtant, elle donnait de la valeur à cette même activité. Par leur itinérance, les agents devenaient des présences providentielles et en retiraient fierté et plaisir. Cet exemple montre la perméabilité du travail à l’irruption d’expériences morales imprévues qui génèrent du non-travail au sein du travail, un non-travail sans lequel le travail prescrit ne pourrait se vivre ou se faire comprendre et donc pourrait aussi se mettre en balance avec la souffrance éthique de devoir couper le courant à des familles pauvres et endettées pour répondre à la prescription de l’entreprise.

Dans les situations que j’ai évoquées, l’environnement est industriel, postindustriel, urbain, artificiel ou dévasté. Ce sont des mondes abîmés, y compris dans les campagnes.

Parler de *care* et d’environnement revient aussi à insister sur la fonction protectrice de l’environnement. Prendre soin de l’environnement revient à prendre soin de ce qui protège.

Dans l’industrie de *process*, les hommes disaient qu’un célibataire ne pouvait pas tenir en travail posté. Là, ce n’est pas du non-travail qui s’immisce dans le travail, mais c’est un travail de *care* qui crée l’environnement nécessaire en raison de la vulnérabilité des hommes au bénéfice de l’organisation du travail en 3 x 8 et, *in fine*, de la production nucléaire. Quand une femme promène ses bébés dans une grande surface où elle n’a nulle course à faire pour les empêcher de réveiller son mari, elle produit indirectement de l’électricité et des déchets nucléaires, d’où l’importance de penser les activités dans leur enchevêtrement au sens de l’écologie des pratiques proposée par Isabelle Stengers. Ce n’est pas exactement ce que font les sciences, notamment les sciences du travail ; en ce sens cette enquête en industrie de *process* est restée exemplaire par sa méthodologie. En effet, nous avons eu accès à l’environnement relationnel

des salariés postés grâce à leur accord. Cependant, le rapport entre environnement et travail devrait s'appréhender par la médiation de la santé des travailleurs et des travailleuses pour inclure celle de leurs proches et des riverains, ainsi que leurs contributions.

Je passe sur un certain nombre d'éléments présents dans l'ouvrage déjà cité. Par exemple, Catherine Delgoulet appelle à se tourner vers le travail soutenable. Cependant, elle ne mentionne pas une critique déjà ancienne à l'encontre du développement durable : durer plus pour exploiter plus longtemps. Que signifie un travail soutenable dans un développement devenu insoutenable ? Nous devons répondre à cette question en distinguant les domaines de connaissance et d'action.

Je rejoins les propos de Geneviève Pruvost. Dans un monde dévasté, s'intéresser au *care* signifie donner de la valeur à des créateurs et créatrices de mondes. Même si une démocratie du *care* semble lointaine et même plus lointaine qu'il y a dix ans, il existe des expériences qui permettent de prendre la mesure de ce qui advient lorsque la vulnérabilité acceptée cesse d'être limitante pour se transformer en puissance d'action. Il existe donc, dans les marges, des mondes insoupçonnés qui s'inventent et qui persistent.

Par leur académisme, les sciences du travail ne valorisent pas souvent l'utopie, et c'est regrettable. L'expérience de ce dispositif de pair-aidant était née d'une utopie, et ce n'est ni le premier ni le dernier de ces dispositifs génératifs qui font grandir la capacité de sentir et de penser les uns avec les autres. À chaque fois, il s'agit bien de cette force du *care*, alliance d'une fragilité assumée et d'une endurance éthique en condition de précarité qu'il convient de mobiliser pour revitaliser ou générer nos environnements ou "*care former*" des espaces dévastés par l'indifférence des gouvernants. Les gens ne résistent pas. Certains font bien mieux que cela : ils inventent les mondes qu'on ne leur donne pas. Se priver de l'utopie, c'est passer à côté de ce type d'innovation sociale qui ouvre des possibles sur une terre que nous croyions brûlée.

Sandrine CAROLY

Merci, Pascale, sur ce message d'espoir sur d'autres mondes et d'autres façons de faire.

Je vous propose de mettre en débat ces deux présentations, ainsi que le rapport du Cese. Vous pouvez aussi parler des maisonnées en Seine-Saint-Denis.

Échanges avec la salle

Question de la salle d'Agathe DEMATHIEU, Ingénieure mécanique

J'ai une question pour Madame Pruvost. Le couple dont vous avez parlé ne semble pas du tout représentatif de ceux de la société, puisque toutes les études montrent que les femmes travaillent plus que les hommes. Comment ce couple en est-il arrivé à cette répartition équitable du travail et de la pénibilité ?

Geneviève PRUVOST

Je n'ai pas pu les suivre très longtemps. Tout d'abord, ce n'est pas totalement égalitaire, puisque la femme s'occupe davantage de leur petite fille. En revanche, ce qui est égalitaire, c'est l'agrément du temps passé. Nous retombons ainsi sur la répartition genrée du travail, sauf que j'ai mis en équivalence toutes les activités. Par ailleurs, la particularité de ce couple est que, travaillant conjointement sans faire les mêmes tâches, chacun a visibilisé le travail de l'autre, ce que ne permet pas la division du travail dans le monde industriel. Cela leur permet notamment de se prêter main-forte. Du reste, ils passent beaucoup de temps en "microréunions de travail"

pour ajuster leurs activités, les réorienter ou mieux se coordonner. Il est aussi à noter que chacun a pour tâche de faire ce qui doit être fait immédiatement, sans report possible. Cela oblige nécessairement à créer des formes de coopération. Enfin, ils peuvent s'appuyer sur l'expérience d'animaux, ce qui les conduit à un décentrement de la maîtrise humaine sur le travail et introduit un autre rapport au monde.

Sandrine CAROLY

Cela nous ramène aussi à la manière d'envisager la division du travail. Leur système, beaucoup plus large, redonne du sens à certaines tâches et favorise donc la réalisation de soi et le rapport à autrui. La question du collectif est aussi visiblement très importante.

Christelle CASSE

Je m'interroge sur les expériences de pair-aidant dans les *maisonnées* en Seine-Saint-Denis.

Pascale MOLINIER

Il s'agit d'une recherche-action permanente depuis dix ans, née de la rencontre entre des personnes atteintes de souffrances psychiques, des animateurs de groupes d'entraide mutuelle et l'université, partant du constat que ces gens aux besoins divers ne trouvaient personne pour les aider parce que le territoire est un désert médical et social. Il convenait donc de fonder une structure dans laquelle les personnes concernées seraient non seulement parties prenantes, mais vraiment à la manœuvre. Cela reposait sur plusieurs utopies du monde du soin :

- L'accueil inconditionnel ;
- la lutte contre le préjugé de déresponsabilité, dans la mesure où les malades psychiques peuvent quelque chose pour eux-mêmes et pour les autres ;
- l'ubiquité de l'attention à autrui, selon l'idée que le *care* n'est pas une activité spécialisée ;
- la déstigmatisation, en organisant des conférences pour les riverains, un ciné-club et différentes activités pour qu'ils n'aient pas peur des "fous".

Nous en avons aussi fait un lieu de recherche avec l'université et avons monté, depuis dix ans, toute une série de colloques un peu particuliers, puisque les usagers ont participé à leur conception. Toutes les actions de recherche que nous avons menées étaient liées à des questions qui venaient des personnes concernées et étaient traitées par elles.

Cependant, le terme de "pair-aidant" n'appartient pas à mon vocabulaire : nous avons dû composer avec le vocabulaire administratif lorsque nous nous sommes inscrits dans le secteur. Néanmoins, la structure s'appelle La Trame.

Florence CHAPPERT

Une question du *tchat* à Antoine Gatet : ne faut-il pas aussi prendre en compte l'impact de la transition écologique sur la santé mentale ? Avez-vous abordé ce sujet dans le rapport, ou avez-vous relevé certains éléments tels que la chaleur comme facteur de stress, voire de violences ?

Antoine GATET

Le sujet de la santé mentale est abordé dans le rapport, qui explore diverses pistes dont l'écoanxiété, mais nous n'avons pas pu tout explorer. Nous avons privilégié les aspects les plus directs de l'écoanxiété.

Je profite de cette prise de parole pour préciser que j'interviens-ici en tant que représentant du Cese : je vous livre ce que nous avons rédigé collectivement. Ce rapport est une sorte de compromis collectif de l'ensemble de la société civile, et j'insiste là-dessus parce que nous sommes quand même allés assez loin. À titre personnel, je m'attendais à plus de résistance, notamment de la part des syndicats agricoles, du Medef ou de certains syndicats de salarié. Or, j'ai pu constater que la société civile était très mûre, et sans doute plus mûre que les pouvoirs publics sur ces sujets.

Pour ce qui me concerne, je souhaiterais aller encore plus loin : nos associations ont mené une grande révolution en interne sur les questions environnementales : nous parlons aujourd'hui de "transformation écologique et sociale", voire de "transformation sociale avec un fond écologique". Désormais, la question sociale et la question du travail sont incluses dans nos expériences et nos plaidoyers, si bien que nous sommes encore en avance par rapport à cette publication. Néanmoins, je suis assez fier de porter ce rapport et cet avis parce qu'il pose des constats importants et partagés, en particulier sur la question des violences, que nous avons trop tendance à oublier.

Florence CHAPPERT

Une autre question du *tchat* s'adresse à Geneviève Pruvost, pour illustrer le modèle patriarcal de l'iceberg de l'économie capitaliste dans le secteur agricole : comment revenir sur un modèle où les terres ne s'arrachent plus et ne se vendent plus puisque, actuellement, elles sont cédées au plus gros propriétaire local, sans possibilité de faire de la place aux personnes qui souhaitent s'installer pour des modèles alternatifs ?

J'associe une autre question : à partir des modèles très alternatifs que vous avez étudiés, quelles recommandations nous feriez-vous pour penser les organisations du travail du futur ?

Geneviève PRUVOST

Le rapport de force permet de répondre à la première question. J'ai observé une division du travail au sein des alternatifs. Par exemple, les maçons biosourcés ou géosourcés se sont prêtés au jeu institutionnel pour faire valoir qu'ils ne voulaient pas de règle professionnelle standard au ministère de l'Écologie, et ils ont obtenu gain de cause. Ensuite, les mêmes se retrouvent à prêter main-forte à des luttes frontales et, si ce ne sont pas les mêmes, une division dans un même groupe d'amis et sur un territoire se fera pour dépêcher certains d'entre eux à tel ou tel endroit, surtout s'ils n'ont pas d'enfants. Se pose alors la question de la féminisation des cumuls d'engagement. Pour autant, j'ai pu observer en général un fort niveau d'engagement institutionnel et anti-institutionnel.

J'en viens aux recommandations. Je pense qu'il faut repartir du modèle de lutte. Pour moi, le féminisme ne permet pas de distinguer grandes et petites arènes. Toutes les arènes sont grandes et petites. Il ne faut jamais rater une occasion de faire valoir cet autre monde. C'est un travail quotidien de chaque instant et tout à fait épuisant, mais qui peut être coordonné. Je l'ai constaté au niveau villageois, par exemple. Tout le monde est en lien avec tout le monde et chacun sait ce que fait l'autre. Les luttes frontales et feutrées permettent vraiment de gagner du terrain.

Une des manières d'être en lien sur ces questions est de réhabiliter le concept des maisonnées, qui sont des lieux où chacun travaille et vit ensemble dans un régime polyactif. Cette organisation

en maisonnée, très puissante dans les sociétés paysannes artisanes autochtones, est tout à fait réactualisée par des groupes qui inventent un autre monde. Ils inventent des maisonnées non patriarcales, parce que c'est un mode de regroupement par interconnaissance et de mise au travail collectif extrêmement puissant. C'est pour moi un autre levier collectif pour reconfigurer le monde social.

Sandrine CAROLY

Je suis persuadée que nous pouvons faire autrement par la coordination, l'expérimentation et la démonstration, mais la tâche reste ardue, et nous sommes empêchés dans notre vie quotidienne et nos activités : nous manquons de circuits pour la gestion des déchets, nous ne pouvons pas mener nos projets à leur terme, les personnes qui les portent sont en précarité et ont encore besoin, malheureusement, du système capitaliste pour pouvoir tenir (RSA, chômage), même en mettant tout en commun. Comment les soutenir et mettre en lumière ces utopies et ces expérimentations qui montrent que c'est possible ? Il faudrait faire discuter différents mondes, car nous avons aussi besoin, par exemple, de Sécurité sociale.

Pascale MOLINIER

C'est précisément la question. Des gens inventent des mondes qu'on ne leur donne pas, mais ils inventent aussi la possibilité d'avoir accès à la Sécurité sociale ou à l'aide à l'emploi, par exemple. En effet, entrer dans ces démarches n'est pas la meilleure façon de gagner de l'argent et cela s'accompagne généralement du refus de participer à un certain modèle économique conventionnel. Cependant, cela demande beaucoup de délibérations et de travail, au point que cela pose la question de l'endurance personnelle pour tenir et soutenir pendant des années des processus qui n'existent que parce qu'ils le désirent. S'ils cessent de les désirer, ces processus s'arrêtent, en dépit de l'existence de diverses alliances. Cette question du désir est vraiment le talon d'Achille de ce type d'expérimentation.

Geneviève PRUVOST

J'ai plutôt vu des trajectoires d'approfondissement de la bifurcation que de retours. Mon livre contient justement un chapitre qui s'intitule " L'Art de la persistance", parce qu'agir contre vents et marées suscite de très lourds tracasseries administratifs. En régime de propriété, la solution passe par la propriété privée, qui peut être mise en commun, même si les conditions demeurent très restreintes.

Avec l'ethnocomptabilité, j'ai pu calculer les coûts, et il s'avère qu'il est bien plus économe d'habiter une yourte dans un champ que de louer un appartement. C'est ensuite une question de temps pour la monter.

En revanche, le nombre de personnes dans son réseau social est crucial pour persister dans cette voie. Cela renvoie à une question intéressante : quel est le modèle social qui permet aux gens d'être solidaires ? En réalité, la vie écologique est une écologie de la relation permanente au monde, et c'est difficile pour nous qui avons l'habitude d'entrer et de sortir du monde en permanence. Ce n'est pas possible dans l'écologie, qui requiert une attention constante à l'apprentissage.

Sandrine CAROLY

Je reviens à la question du travail, car nous décalons ici la définition du travail, qui n'a plus rien à voir avec le travail salarié ou le travail dans un monde rationnel et structuré. Quelles recommandations feriez-vous pour allier travail, genre et écologie ?

Pascale MOLINIER

Si les sciences du travail prenaient en compte, dans leurs analyses, l'ensemble des dimensions qui entrent en ligne de compte dans la production d'un bien ou d'un service, nous avancerions beaucoup parce que nous mettrions le doigt sur des points du monde du travail qui restent en dehors du champ parce que le concept de travail est prévu pour penser le monde de l'emploi salarié davantage que le reste des activités. Ainsi, même dans le monde du travail salarié, nous pouvons déjà avoir accès à autre chose. J'ai essayé précédemment de montrer des exemples concrets : c'est un moyen de responsabiliser aussi, dans les organisations du travail, des gens auxquels on ne pense pas.

Ainsi, les sciences du travail peuvent jouer un rôle en se penchant sur des activités inhabituelles. À La Trame, nous nous sommes retrouvés avec des bénévoles associatifs, des animateurs salariés, des enseignants d'université et des "trameurs" confirmés, et cela nous a obligés à réfléchir à la notion de travail.

Geneviève PRUVOST

J'ai longtemps hésité sur le terme à utiliser, et j'ai finalement gardé le terme de "travail". Il renvoie à la notion de labeur, et nous savons que la société industrielle n'a pas supprimé la pénibilité du travail. Tant qu'à faire du travail pénible, la question de son utilité doit se poser. Dans les utopies qui m'intéressent, le travail en tant que coordination des tâches qui doivent être faites autour du concept du vivre-ensemble, contient une part de labeur. Dès lors, maintenir le terme de travail de subsistance en dépit de l'avis d'anthropologues permettait de mettre en équivalence toutes les tâches, dont le travail domestique ou le travail militant, apparu en sciences politiques. Cela permet de ne plus se poser la question entre le "vrai" et le "faux" travail, ni de faire des distinctions entre salarié ou non, reconnu ou non. Dans tous les cas, il s'agit d'un travail qui comporte son lot de joies et de peines.

Florence CHAPPERT

Une dernière question du *tchat* : est-il possible de réduire sa charge de travail dans le monde alternatif ? Peut-on atteindre une durée du travail moins importante ? Le loisir et la paresse peuvent-ils retrouver une plus grande place ?

Geneviève PRUVOST

J'ai rencontré des personnes qui travaillent énormément, et mon principal problème a été de définir les frontières du travail. Le bilan est que ces personnes dorment énormément, beaucoup plus que la moyenne. En revanche, elles sont suroccupées du matin au soir et passent sans cesse d'une activité à une autre parce qu'elles ne sont pas assez nombreuses. La mécanisation vient évidemment à leur secours, mais, si elles vivaient en maisonnée avec beaucoup plus d'êtres humains, il se passerait d'autres choses. En augmentant leur nombre, les alternatifs s'épuiseront sans doute moins.

Question de la salle

Pour mettre en lumière ces expérimentations, je propose de faire évoluer la notion d'unité économique et sociale (UES) pour tous les enjeux de représentativité de ces mondes du travail, en ajoutant "et environnementale". La notion d'unité économique et sociale existe dans le Code du travail, et le fait d'ajouter "et environnementale" pourrait permettre à ces mondes d'être mieux reliés à la société. Au demeurant, cela pourrait être porté par le Cese.

Pascale MOLINIER

D'anciennes expériences associatives ont déjà montré que la différence entre la vie domestique, la vie salariée et une partie de la vie éducative n'était pas toujours pertinente. En particulier, je pense que c'était le cas dans les maisonnées. Trop souvent, nous avons tendance à cloisonner et à poser des catégories qui ne sont pas universelles.

Christelle CASSE

Demain après-midi, une intervention présentera la situation de personnes ayant créé des modes d'organisation et de travail alternatifs qui leur permettent de ne pas travailler "comme des dingues". Ainsi, il sera répondu à la question.

SÉQUENCE 1

TRANSITION AGRICOLE, GENRE ET NOUVEAUX MODÈLES

- Quelles sont les places et contributions des femmes dans le renouvellement des pratiques agricoles ?
- Quels sont les leviers dans l'activité pour prendre en compte à la fois le respect du vivant et de ses propres conditions de travail ?
- Quelles sont les perspectives pour la transformation à l'échelle des filières et territoires ?

Introduction et animation

Anne-Marie NICOT, chargée de mission - Anact

Bonjour, bienvenue pour la suite de ce colloque "Transition écologique et genre : quelles transformations du travail ?". Nous allons entamer l'après-midi consacré à la question de ce sujet en agriculture.

Je m'appelle Anne-Marie Nicot, je suis chargée de mission à l'Anact, et je travaille depuis un certain nombre d'années sur les questions de la transition écologique, dont celles relatives au travail en agriculture pour l'Anact. Par ailleurs, j'ai eu l'occasion plusieurs fois de me pencher sur les questions de genre, notamment en 2004, dans le cadre d'une étude pour la Fondation européenne pour les conditions de travail – sur le *Gender Mainstreaming* – c'est-à-dire l'approche intégrée de l'égalité, qui, je crois, a encore du chemin à parcourir.

Fabienne GOUTILLE, maîtresse de conférences en ergonomie - Université Clermont Auvergne, ACTé (Activité, Connaissance, Transmission, éducation), Inrae (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement), CNE

Bonjour, je m'appelle Fabienne Goutille, je suis maîtresse de conférences en ergonomie à l'Université de Clermont Auvergne, au laboratoire ACTé et chercheure associée à Inraé et au CNE (Centre Norbert Elias). Je fais également partie du groupe GAS, qui vous a été présenté ce matin. J'ai eu récemment le plaisir d'intégrer l'équipe de coordination de ce groupe. Je m'intéresse, notamment au sein du GAS, aux questions agricoles, sujet sur lequel ont porté mes travaux de doctorat en ergonomie. Cette recherche explore la façon dont certains groupes peuvent travailler, tout en se préservant des expositions - une problématique qui sous-tend notre table ronde de cet après-midi.

Anne-Marie NICOT

Les séquences thématiques débutent par l'agriculture. Les interventions de la matinée nous l'ont clairement démontré : l'agriculture est au cœur des problématiques posées par ce colloque, qu'elles soient liées au travail, à l'écologie ou à l'égalité professionnelle. Je vais peut-être enfoncer des portes ouvertes en rappelant qu'au cours des soixante-dix dernières années, la

production agricole s'est structurée autour d'un modèle dominant. Celui-ci repose, d'une part, sur l'utilisation d'intrants — des semences hybrides ou OGM, des traitements phytosanitaires et des engrais —, ainsi que sur l'emploi de machines de plus en plus sophistiquées et coûteuses. D'autre part, le modèle dominant est marqué par le remplacement de la polyculture-élevage par des spécialisations en filières, et enfin, par l'agrandissement des parcelles et des exploitations. Ce dernier point est d'ailleurs un sujet d'actualité, car il entraîne une diminution du nombre d'exploitations. Nous pouvons nous interroger sur la manière dont ce modèle dominant a marginalisé et invisibilisé les femmes, au profit des chefs d'exploitation masculins dans le secteur agricole. Aujourd'hui, nous savons que ce modèle soulève des problématiques écologiques et sanitaires.

En ce qui concerne les enjeux écologiques, ce modèle contribue à l'épuisement et à l'érosion des sols, à la consommation et à la pollution de l'eau, à la perte de biodiversité, à la déforestation et à la disparition des cultures vivrières au profit de cultures commerciales. Par ailleurs, ce modèle affaiblit la santé humaine — celle des consommateurs comme celle des travailleurs —, ainsi que la santé animale. Ce modèle pose également des problématiques sociales, que nous comprenons de mieux en mieux. Il engendre une perte d'autonomie et un appauvrissement des salariés de la terre, au bénéfice d'autres acteurs de la filière alimentaire, tels que les semenciers, les coopératives, les industries de transformation et la grande distribution.

Parallèlement à ce modèle dominant, nous constatons le développement croissant d'autres formes d'agriculture portées par des personnes qui placent au centre de leurs préoccupations la préservation des milieux de vie, qu'ils soient sociaux ou écologiques. Comme l'ont illustré les échanges de ce matin, nous observons que les femmes jouent un rôle central dans le développement de ces autres approches pour travailler la terre et produire notre alimentation. Ces femmes s'engagent dans des modèles moins productivistes, notamment par le choix de pratiques davantage écologiques ou agroécologiques, comme l'agriculture biologique ou le développement d'activités annexes sur les exploitations, telles que l'accueil. De plus, les femmes contribuent à d'autres formes d'innovation, en lien avec ces changements de pratiques et de rapports au travail - pour dépasser un modèle encore largement masculin dans ce domaine. Ce phénomène inclut, par exemple, de nouvelles modalités d'échanges, des collectifs en non-mixité choisie, ou encore des adaptations du matériel agricole pour permettre aux femmes d'accomplir des tâches habituellement réservées aux hommes, tout en préservant leur santé.

Voici, en résumé, les principales perspectives et les sujets que nous allons aborder au cours de cet après-midi.

Fabienne GOUTILLE

Je précise pour compléter que nous avons réalisé, en amont, un argumentaire du nom du colloque, qui se trouve sur *Calenda*¹ et *Agrigenre*². Nous avons essayé de pousser notre réflexion en faisant le lien avec une revue de littérature. Nous sommes restées dans cet argumentaire très "franco-français" et métropolitain.

Il en ressort, en plus de ce qui a été présenté par Anne-Marie, que nous pouvons tisser des liens transsectoriels, par exemple, entre le secteur de l'agriculture qui produit des matières premières et celui de la construction qui en utilise certaines comme, par exemple, la paille. Concernant le machinisme, nous pouvons également nous demander à qui sont destinées les machines agricoles, de quelle façon elles sont conçues, et avec qui : les agriculteurs, les agricultrices, les

¹ <https://calenda.org/1190827>

² <https://agrigenre.hypotheses.org/21742>

salariés (femmes ou hommes), ou encore les personnes racisées, mais également dans quelles conditions de travail. Et comment composer avec cela.

Enfin, le dernier point rejoint le précédent et a été également évoqué ce matin. Nous pouvons nous interroger sur cette vision *technocentrée* pour la diriger vers une autre vision davantage anthropocentrée, mettant au centre l'humain, et dépasser l'approche, *androcentrée*, qui met l'homme masculin au centre. Nous pouvons surtout, comme l'ont également évoqué certains articles traitant d'ergonomie, nous interroger sur la manière de nous diriger vers une vision *vivocentrée*, en mettant au centre le vivant — auquel nous appartenons sans séparation entre l'Homme et la nature — et, ainsi, concevoir des modes d'interactions en collectifs de travail multispécifiques.

Ces sujets seront abordés et discutés par nos participantes et participants.

Nous allons à présent aborder les thématiques des contributions scientifiques, organisées dans la séquence.

Contributions scientifiques

Vers un travail en agriculture plus soutenable écologiquement et humainement : les approches et analyses par le genre

Hélène GUÉTAT-BERNARD, professeure de sociologie – Ensfea (École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole) Toulouse, Lisst (Laboratoire interdisciplinaire solidarités, sociétés, territoires) - Dynamiques rurales

Bonjour à tout le monde, nous sommes ravis, Alexis Annes et moi-même, d'intervenir au nom du Groupe Agate (Agriculture, genre, alimentation, territoire et environnement), récemment créé à Toulouse. Ce groupe rassemble des chercheurs, des enseignants-chercheurs et des doctorants, qui travaillent sur les questions de genre, de féminisme, d'alimentation, d'agriculture et de mobilisations socio-environnementales.

En introduction, je me permets de revenir sur quelques acquis afin de les contextualiser. L'agriculture reste un espace social largement dominé par les hommes. Aujourd'hui, 30 % des actifs agricoles sont des femmes, et 27 % sont responsables d'exploitation. Même si leur nombre s'élevait à seulement 8 % en 1976, nous observons depuis vingt ans une stagnation, voire une baisse de ce pourcentage.

Nous souhaitons également faire observer le manque d'unité parmi les collectifs agricoles et les représentations du métier - y compris parmi les femmes agricultrices, dont certaines se considèrent comme "*paysannes*". De fait, c'est une évidence de prendre en considération et de rappeler qu'il existe au sein de l'agriculture, des projets politiques différents, qui sont portés par des hommes et des femmes.

Nous constatons par ailleurs que l'entrée dans le métier s'effectue de moins en moins par le mariage et le couple, mais davantage sous forme de projets individuels. Ainsi, il est important de rappeler qu'une agricultrice sur deux n'est pas d'origine agricole, et possède des niveaux d'éducation élevés. Qui plus est, les femmes sont faiblement représentées dans les instances de décision, ce qu'elles expriment par leur expérience avec un sentiment de faible légitimité dans le milieu professionnel, et par le récit de l'étendue des difficultés qu'elles rencontrent à faire reconnaître leurs contributions.

Il est enfin crucial de rappeler comment les modernisations agricoles ont consolidé une division sexuée du travail, fondée sur une idéologie de complémentarité des rôles.

Cela a eu pour effet de cantonner les femmes dans les activités domestiques, de soin et d'intendance — dites "de reproduction" —, tandis que les activités productives demeuraient le domaine des hommes. Ce modèle agricole repose également sur une masculinité dominante qui rend difficile aux hommes l'expression de préoccupations de soin, même s'ils le souhaitent.

Ces modernisations se sont aussi construites autour de rapports de pouvoir, de genre et de classe, qui ont invisibilisé les résistances portées par des femmes et des hommes, et ont dévalorisé les modèles alternatifs. Nous devons rappeler ici combien le genre, qui est au cœur de nos réflexions, est un concept opératoire pour :

- D'une part, promouvoir l'égalité de statut, de reconnaissance et de moyens pour les femmes. Cette égalité est une nécessité, surtout pour encourager la "fameuse" féminisation des métiers souhaitée par de nombreux acteurs de la filière agricole et le ministère de l'Agriculture.
- D'autre part, soutenir les initiatives des femmes, qui sont donc portées par les femmes, mais qui ne sont pas uniquement destinées aux femmes ; ainsi, il s'agit aussi de dénoncer les rapports de domination et d'imaginer des façons de soutenir des changements de modèle.

En résumé, ces mondes agricoles sont perçus comme masculins et faisant obstacle à l'installation des femmes : par un sexisme omniprésent, des stéréotypes de genre, une organisation sociale déséquilibrée, des inégalités dans l'accès aux ressources, tant foncières que financières, et une reconnaissance tardive du statut d'agricultrice.

Aujourd'hui, bien que les colloques et séminaires relatifs aux questions de genre et du féminisme en agriculture se multiplient, le véritable enjeu demeure l'installation des femmes dans ce secteur et la féminisation des filières. En effet, les préoccupations majeures se concentrent sur le renouvellement des générations et sur des enjeux cruciaux comme la souveraineté alimentaire, la protection du paysage, la biodiversité, ainsi que la lutte contre l'accaparement des terres par des multinationales.

Nous pourrions d'ailleurs nous demander s'il n'existe pas une forme d'instrumentalisation des femmes, même si le terme peut paraître fort, pour "sauver" l'agriculture.

Il est donc essentiel de questionner la notion d'agroécologie. Est-elle un simple verdissement des techniques depuis la loi de 2014 ? Une écologisation des pratiques ? Ou bien représente-t-elle une revendication de souveraineté paysanne et féministe ? Il me semble que ce colloque se situe plutôt dans cette dernière perspective.

Notre réunion aborde les agricultures occidentales, mais il est important de rappeler que ces enjeux suscitent des échanges entre les contextes des pays du Nord et du Sud. Et il importe d'observer l'ancrage fort de mouvements féministes paysans, notamment en Amérique latine. Cette approche - féministe et paysanne - de l'agroécologie met en lumière le rôle crucial des femmes dans ces démarches alternatives et souvent innovantes.

Notre proposition est que ces socialisations forcées, qui persistent et ont été renforcées par les modernisations, révèlent un rapport particulier des femmes à ce que l'on pourrait appeler de l'intendance, ou plus largement de "l'attention à" – le *care*. Nous défendons l'idée que ces socialisations sexuées, bien qu'elles puissent renvoyer à des formes d'assignation, témoignent également de compétences, de savoir-faire et de savoir-être qui, aujourd'hui, peuvent être particulièrement précieux. De plus, si ces questions ne sont pas réservées aux femmes, elles rendent compte également d'objectifs politiques de partage avec les hommes.

Autour de ces questions de féminisme et d'agroécologie, il est question du soin et des capacités d'action des femmes. Il s'agit donc de la politisation de l'agroécologie et du *care* socio-environnemental. À cela s'ajoutent les questions du lien à la nature, au territoire, au paysage, ainsi qu'au collectif, notamment dans les pays du Sud où le terme de "communauté" est souvent privilégié par rapport à nos contextes.

La proposition que nous portons consiste à répondre à l'enjeu de la construction de nouveaux sujets politiques à partir de ces situations, en nous basant sur ces formes de compétences et de savoir-faire. L'un des enjeux majeurs est de retourner le stigmat, en évitant toutefois le risque d'enfermement des femmes. De nombreux travaux montrent que cette agroécologie paysanne et féministe repose sur la double préoccupation conjointe d'une éthique de justice, de statut de reconnaissance et, avec un grand "R", de responsabilité. Ce qui a de la valeur, « ce à quoi on tient », pour reprendre l'expression d'Émilie Hache.

Nous assistons également à des tensions entre les approches écoféministes et certaines propositions d'agricultrices se revendiquant féministes, ou non, mais qui peuvent promouvoir une vision productiviste et libérale. Il est important de préciser que toutes les femmes ne portent pas les mêmes visions du devenir de l'agriculture.

Nous proposons donc d'intervenir autour de l'articulation de quatre points :

- Les techniques et les risques au travail
- Les collectifs de travail
- L'organisation du travail
- Les savoirs et les formations

Techniques et risques au travail

L'objet technique reflète une relation construite entre un dispositif matériel et un ensemble d'usages établis. À travers les mécanisations et le machinisme, les modernisations agricoles se sont largement appuyées sur des systèmes sociotechniques et ont engendré un ordre de genre imposé par les techniques elles-mêmes.

Dans le domaine du machinisme agricole, de nombreux travaux ont bien mis en lumière l'exemple du tracteur comme artefact central dans la construction d'une masculinité dite "traditionnelle", fondée sur la puissance des machines, sur la maîtrise de la nature et des corps des hommes, enjoins à endurer la peine. Ainsi, l'un des enjeux actuels concerne la question du devenir des effets de genre dans le contexte des nouvelles modernisations émergentes, telles que l'agriculture de précision ou la robotisation.

Il a été mis en évidence que les socialisations familiales et scolaires continuent de tenir à l'écart du machinisme les filles et les femmes, par une grande différenciation des outillages qui s'est opérée depuis les années 60. En mécanique et agroéquipement, le suréquipement des exploitations dirigées par les hommes rend compte des fragilités économiques et des risques psychosociaux que ces derniers subissent. À l'inverse, un sous-équipement et un fossé technologique sont constatés pour les femmes – et en particulier la sous-mécanisation des exploitations sur lesquelles sont installées les femmes seules. Un rapport de la MSA (Mutualité sociale agricole) indique que les agricultrices souffrent de 2,8 fois plus de troubles musculosquelettiques (TMS) que les agriculteurs.

Un autre rapport de l'Institut de l'Élevage, coordonné par James Hogge, montre que les exploitantes agricoles utilisent des équipements qui sont peu ou pas adaptés, parce que pensés et créés par et pour des hommes. Cela se manifeste notamment par la lourdeur d'équipements,

qui ne tiennent pas compte de la morphologie féminine. À l'image du dispositif de sécurité au démarrage des tracteurs qui nécessite un certain poids. Ces fortes contraintes physiques augmentent la dépendance des femmes vis-à-vis des hommes. Ce travail a montré que 94 % des exploitantes agricoles ont rencontré des difficultés avec un outil ou une tâche, contre 72 % des hommes. Cela souligne que ces contraintes affectent également les hommes, principalement en raison des surcharges physiques entraînant des affections dorsales.

Les travaux de l'Institut de l'Élevage montrent, de même, que les femmes adoptent des stratégies pour s'adapter à ces difficultés. En effet, la contrainte de devoir utiliser leur force pour manier certains outils, avec le risque de se blesser, les place dans une situation de dépendance vis-à-vis des hommes, auxquels elles doivent demander de l'aide. Cela génère un sentiment de manque de légitimité et d'autonomie réduite. Cependant, elles peuvent surmonter ces situations grâce à l'innovation, en travaillant à transformer les outils, en modifiant les pratiques, en sélectionnant les races animales et en faisant évoluer la génétique des troupeaux. Elles peuvent remettre également en question certaines techniques, comme la nécessité de racler les dents des cochons, par exemple.

Il est important de souligner que ces transformations, portées par les femmes, bénéficient à l'ensemble du collectif de travail, dans une optique d'agriculture plus durable, pour le bien-être des animaux, mais aussi pour celui des travailleurs et des travailleuses.

Comme le montre James Hogge, la motivation du bien-être animal n'est pas la première raison invoquée pour ces changements de pratiques. Cela peut signifier que la question des soins apportés aux animaux, bien qu'importante et considérée, ne prime pas sur d'autres éléments, tels que la recherche d'un mieux-être personnel dans l'accomplissement des tâches. En résumé, cette occupation n'est pas perçue comme une vocation "naturelle" du côté des femmes.

Collectifs de travail

Alexis ANNES, maître de conférences en sociologie – École d'ingénieurs Purpan Toulouse, Lisst - Dynamiques rurales

Merci Hélène. L'ensemble des travaux portant sur les questions de genre et d'agriculture que nous avons réalisés depuis plusieurs années confirme que l'agriculture reste un espace sous forte domination masculine. En l'occurrence, la question majeure de la légitimité se pose si l'on s'intéresse à l'expérience des agricultrices et des paysannes.

En prenant appui sur l'exemple des collectifs de travail, et plus précisément sur les collectifs féminins, nous pouvons nous interroger sur la manière dont ces groupes volontairement non mixtes peuvent être une source de transformation, catalyser des changements et contribuer à une transition agroécologique.

Deux types de travaux éclairent cette question.

Étude de cas 1 : Le collectif Femmes 44

Tout d'abord, nous aborderons le travail réalisé avec nos collègues Émilie Serpossian et Xavier Coquil, portant sur le collectif Femmes 44 en Loire-Atlantique. Ce groupe est particulièrement intéressant puisqu'il rassemble à la fois des professionnelles, des paysannes et des agricultrices. Sa création en 2013, à l'initiative du Civam 44, permet de prendre du recul sur son fonctionnement. Le collectif regroupe des femmes âgées de 30 à 55 ans, principalement en

couple hétérosexuel, travaillant dans l'élevage laitier (en conventionnel ou en bio) et sur divers types de systèmes, herbagers ou non.

Femmes 44 s'articule autour de deux objectifs principaux : le désir de ces femmes de gagner en légitimité sur leurs exploitations, et d'aborder des questions techniques dans un environnement de confiance, où elles se sentent pleinement à l'aise pour évoluer. Cela leur permet d'envisager des changements dans leurs exploitations, et d'amorcer une transition. En tant que chercheurs, notre question de départ a donc été de comprendre comment un tel groupe pouvait contribuer au changement, et en outre, en produire.

Pour ce faire, nous avons analysé les comptes rendus des réunions sur plusieurs années, et mené des entretiens auprès des paysannes et agricultrices du groupe. Notre objectif était d'appréhender plus finement leurs relations et de comprendre quels types de changements pouvaient progressivement se retrouver sur les exploitations et dans le travail quotidien des agricultrices.

Le premier élément observé au sein de ces groupes était l'émergence de dynamiques collectives. Celles-ci manifestaient en première intention le besoin de discuter afin de gagner en compétences et entamer un dialogue avec les associés dans les exploitations. Nous retrouvons ici la question de la légitimité, et au-delà, la volonté d'apprendre à communiquer pour marquer son positionnement en tant que professionnelle et revendiquer son rôle d'associée.

Le deuxième élément, après l'amorce de cette première dynamique, porte sur l'amélioration des conditions de travail, en lien avec les techniques agricoles et le machinisme. Cela se manifeste notamment par l'acquisition de meilleures postures et l'adoption de techniques nouvelles pour mieux s'occuper des animaux, en réduisant leur propre souffrance dans les tâches quotidiennes, mais aussi en apportant davantage de confort aux animaux.

Une troisième dynamique se produit ensuite : une fois qu'elles ont acquis ces postures et se sentent plus à l'aise dans leur travail, les agricultrices gagnent en confiance en tant que professionnelles et associées sur l'exploitation. Cela leur permet de développer des connaissances et des compétences plus fines, afin de pouvoir échanger avec leurs associés et partenaires, souvent des hommes, et d'être en mesure d'apporter des éléments techniques pour soutenir la transition des pratiques.

Nous observons qu'au final, ce groupe apprend à s'organiser en formant un réseau de confiance et d'entente. Cela lui permet de participer collectivement à des formations plus masculines ou dominées par des hommes, et, revient à construire une forme de sororité. Les bénéfices d'une telle initiative permettent également de rompre l'isolement souvent vécu par des agricultrices. Nous nous apercevons que ce groupe offre une capacité d'action en retour pour faire évoluer les pratiques agricoles au sein des exploitations en discutant et débattant.

Enfin, l'élément phare est la conscientisation du genre. Ces groupes montrent que les situations problématiques, souvent ressenties comme personnelles ou individuelles, sont en réalité plus structurelles et générales. Cette compréhension de la réalité du genre dans l'agriculture débouche sur une série de discussions sur l'action et l'éventuel rôle politique que doit tenir – ou non – le genre. Il peut, en effet, exister des conflits ou des tensions pour revendiquer, éventuellement, le caractère féministe et la diffusion de cette affirmation.

Enfin, le collectif permet des transitions de plusieurs natures : affirmer son statut de paysanne, d'agricultrice, ou de professionnelle et, partant, s'autoriser à orienter les choix et les techniques au sein de l'exploitation, en coopération avec son associé.

Étude de cas 2 : Les collectifs féminins en viticulture

Je présente ici le travail doctoral de notre collègue Chloé Lebrun, enseignante-chercheuse en sociologie à l'École d'Ingénieurs de Purpan et membre du Lisst Dynamiques rurales.

Dans le cadre de sa recherche, initiée il y a quelques années, elle s'est interrogée sur la façon dont les espaces en non-mixité pouvaient éveiller la conscientisation et la contestation, permettant ainsi de faire évoluer les conditions de travail des femmes.

Dans un premier temps, elle a étudié trois collectifs en non-mixité choisis en Occitanie : le groupe Vinifilles, l'un des premiers groupes formés en France en 2009 ; Z'elles gaillacoises, du vignoble gaillacois ; et Les Bons Crus Milady, formé plus tardivement en 2018 dans le Gers. Ces créations correspondent à une période où un ensemble de collectifs a émergé sur l'ensemble du territoire français.

Ce travail de recherche sur ces trois collectifs s'est attaché à comprendre les raisons de leur création et leur apport. La première réponse renvoie à la difficulté pour les femmes agricultrices de s'intégrer dans des espaces masculins, et dans des organisations viticoles historiquement dominées par des hommes depuis des générations. Face à ce constat, des espaces de parole se sont créés permettant l'expression, l'affirmation et l'implication des femmes vigneronnes. Ces collectifs ont permis de rendre les femmes plus visibles, et de les instituer comme des professionnelles de l'agriculture, en les sortant de leur statut traditionnel d'épouses. Une volonté de rupture avec l'isolement se retrouve également dans cette démarche. De plus, ces collectifs cherchent à promouvoir différemment le métier et le produit en ancrant davantage le vin dans le territoire, avec l'organisation d'événements mettant en avant, par exemple, la rénovation du patrimoine.

Ces collectifs sont éminemment professionnels dans la mesure où ils poursuivent un objectif commercial. À cet égard, ces groupes en non-mixité choisis ont fait l'objet de critiques au sein de leurs territoires, accusés d'être des groupes instrumentalisant les femmes à des fins lucratives. Il est vrai que l'on peut retrouver des formes d'essentialisation dans ces collectifs, qui jouent sur des caractéristiques perçues comme féminines pour vendre le produit. Cependant, au-delà de ces premières constatations, les chercheurs tentent de comprendre l'apport de ces groupes.

Ressort, une fois de plus, la question de la conscientisation collective des inégalités et des discriminations, dont nous savons qu'elle constitue la première étape clé, bien qu'insuffisante, pour lutter contre les discriminations au travail. Et ces groupes ont, en première intention, ce rôle. Nous observons, à propos de cette essentialisation, une volonté, en seconde intention, de mettre en pratique et en discussion des idées féministes au sein d'espaces de discussion dédiés. Ces groupes ne sont donc pas anodins, dans la mesure où ils suscitent des réactions dans les territoires viticoles sur lesquels ils sont implantés. Les leaders de ces groupes rapportent d'ailleurs des violences sexistes subies de la part de leurs collègues masculins.

En définitive, ces collectifs impulsent un premier test pour la mise en confiance des agricultrices et des paysannes, et ouvrent un jalon vers l'intégration dans des organisations professionnelles historiquement dominées par les hommes.

Ce qu'il est essentiel de relayer concernant ces collectifs en non-mixité choisis, c'est qu'ils privilégient le dialogue, prônent le respect mutuel et cultivent l'acquisition de connaissances comme moyen d'instaurer des pratiques pro-environnementales. Ces groupes promeuvent également d'autres formes de relation au métier, au territoire, et permettent de mettre en lumière les questions d'égalité femmes-hommes, afin de les porter dans le secteur agricole. En

ce sens, nous considérons que ces collectifs jouent un rôle clé dans les enjeux de la transition agroécologique.

Organisation du travail en agriculture dans un contexte de transition

Nous souhaitons aborder ce sujet du point de vue de l'implication des agricultrices, paysannes ou cheffes d'exploitation, actrices dans des activités de diversification agricole. Aujourd'hui, nous constatons que ces femmes sont de plus en plus présentes dans des domaines tels que la transformation, la commercialisation en circuit court, l'accueil à la ferme, etc. Elles semblent également jouer un rôle accru dans l'agriculture biologique.

Dans nos travaux de recherche menés depuis plusieurs années, nous avons cherché à comprendre l'implication des agricultrices dans la transition d'une agriculture dite productiviste vers une agriculture postproductiviste. Cette dernière va au-delà de la simple production pour intégrer la transformation, la commercialisation, et d'autres dimensions plus en phase avec les attentes sociétales.

Nous constatons d'abord que les agricultrices et les paysannes jouent un rôle majeur dans l'évolution des systèmes agricoles, les rendant plus en adéquation avec les préoccupations sociales. Cependant, notre réflexion va au-delà de cette observation : nous nous interrogeons sur ce que cette évolution apporte concrètement aux exploitations agricoles et, surtout, sur les impacts de cette transition pour les femmes elles-mêmes. L'idée est ici d'explorer la présence accrue de ces dernières dans les pratiques écologiques et leur engagement dans les activités de diversification agricole. À première vue, ce processus semble plutôt positif, mais il nous invite à nous interroger également sur d'autres aspects : les formes d'égalité, d'inégalité, et de progrès social que cela engendre.

En conclusion, participer à des activités de diversification, telles que la transformation, la commercialisation, l'accueil à la ferme, contribue à un gain de légitimité. Ce constat n'est pas uniquement le nôtre, il est clairement exprimé par les agricultrices elles-mêmes : « *Je suis légitime* », « *Cela me crée une place personnelle* », « *une chambre à soi* », pour reprendre l'expression de Virginia Woolf. Il s'agit d'un espace au sein de l'exploitation qui leur appartient, où elles peuvent se réaliser et s'exprimer.

Cette implication dans les activités de diversification permet aussi aux agricultrices de mobiliser des compétences acquises par des socialisations féminines. Elles gagnent en visibilité et prennent un rôle économique important. Ainsi, notre collectif évoque un processus d'*empowerment*, permettant l'expression de la créativité, l'émergence de nouvelles idées, et l'expérimentation d'une certaine liberté ou autonomie.

Enfin, d'un point de vue plus global, nous observons que les agricultrices contribuent à enrichir et à compléter les méthodes de production, par la commercialisation, la transformation et l'accueil. Elles participent ainsi à changer le référentiel de ce qui constitue le travail agricole tel qu'il est compris aujourd'hui.

Cependant, il est important de nuancer cette observation. Les processus sociaux qui apparaissent, notamment l'implication des femmes dans la diversification, peuvent aussi générer de nouvelles formes d'inégalités et de questionnements. Nous constatons souvent que la division traditionnelle sexuée du travail persiste dans ces activités de diversification. En effet, les agricultrices restent souvent confinées à des occupations de soin, de *care*, et de services, qui semblent être des prolongements de tâches relevant de la sphère privée.

Nous pouvons nous demander si ce prolongement est une forme d'assignation et, dans ce cas, cela peut éventuellement apparaître problématique. De même, si cela n'est pas vécu comme tel, dans quelle mesure cela n'est-il pas une assignation masquée ? Et dans quelle mesure les agricultrices ou les paysannes qui veulent en sortir, sont-elles en capacité de le faire, si tel est leur souhait ?

De nouvelles formes de pénibilité émergent également, en particulier celles liées à la commercialisation en circuit court, avec des rythmes élevés de déplacements sur différents marchés, de chargement et de livraison des produits, etc.

Nous pouvons aussi nous interroger sur le fait que le domaine des rapports avec les consommateurs, l'accueil et l'attention restent encore largement associés aux femmes. Et si tel est le cas, pourquoi cette répartition persiste-t-elle ?

Par ailleurs, pour les femmes impliquées dans des collectifs hétérosexuels mixtes, nous observons que la diversification de leurs activités et l'autonomisation de leurs exploitations sont souvent perçues comme secondaires par rapport aux activités masculines. Et on s'interroge sur l'éventualité de nuancer cette notion d'espace d'autonomie, dès lors qu'elle s'inscrit plus globalement dans un espace de contrainte.

En conclusion, dans ce contexte de transition des pratiques, la question est de savoir si ces nouvelles formes d'implication ne créent pas des inégalités aliénantes en produisant de nouvelles inégalités. Ce qui fait le lien avec l'existence et le rôle des organismes d'accompagnement de ces transitions qui ont pour finalité d'arriver à réduire ces inégalités au maximum.

Savoirs, formations aux métiers et espaces de construction politique autour de l'agroécologie

Hélène GUÉTAT-BERNARD

Nous aimerions poursuivre et conclure sur la question des savoirs et celle de la formation aux métiers agricoles, dans l'optique de faire de ces espaces des lieux de construction politique autour de l'agroécologie.

Quelques chiffres, à titre de rappel : l'enseignement agricole reste marqué par une certaine masculinité. En 2024, 56 % des élèves sont des garçons et 44 % des filles. Par ailleurs, nous observons une répartition très genrée des filières. Les filles se retrouvent majoritairement dans des voies professionnelles orientées vers les métiers du soin : deux tiers d'entre elles s'inscrivent dans les domaines des services à la personne, tandis qu'un tiers intègre l'enseignement supérieur long. Quant aux écoles d'ingénierie agronomique, elles se sont spécialisées dans des domaines techniques, tout comme les écoles de vétérinaires.

Une question importante se pose à nous : cette féminisation progressive de certains espaces de formation pourrait-elle influencer la manière de penser et de structurer les métiers agricoles ?

Ces chiffres reflètent une histoire de longue date. L'enseignement agricole a accompagné les évolutions des mondes agricoles et ruraux. Il est évident que cette répartition genrée des formations a joué un rôle dans la lutte contre l'exode rural, notamment en formant les femmes à des métiers spécifiques. Cependant, cela a également participé au détournement des femmes des activités agricoles, les orientant vers des métiers tertiaires, souvent via les fameuses "écoles ménagères rurales et agricoles", qui n'ont été fermées que dans les années 1970.

Le système d'enseignement agricole a ainsi contribué, de manière implicite, à une forme d'éviction des femmes des formations agricoles, ces dernières ayant été en grande partie

fondées sur une naturalisation des compétences. Encore aujourd'hui, ce processus demeure largement impensé. Les espaces de formation et d'apprentissage représentent des enjeux cruciaux pour les jeunes femmes, car ils leur permettent de trouver leur place dans le secteur agricole. Ils soulèvent la question des modifications des référentiels nécessaires pour intégrer les préoccupations des femmes, notamment en lien avec l'agroécologie. Les inégalités de genre persistent dans l'enseignement agricole et dans les espaces de formation en général. Nous observons des orientations différenciées selon le genre : une forme de naturalisation des métiers de soin, perçus comme féminins, est imposée aux filles. Par ailleurs, il existe une hétérogénéité dans la reconnaissance, par les enseignants eux-mêmes, du risque de cette naturalisation des compétences. Des inégalités importantes subsistent également dans l'acquisition des compétences techniques, comme en témoigne la filière agroéquipement, où la présence masculine reste largement dominante. Cela reflète une forme de non-mixité subie. Toutefois, nous observons, au sein même de cet enseignement, y compris dans les lycées agricoles, des formes de résistance. Ces résistances émanent aussi bien des jeunes filles que des jeunes garçons, qui cherchent à s'émanciper des rôles et places qui leur sont assignés.

L'enjeu est la transformation des pratiques et l'établissement d'un nouveau rapport au travail. Les temps de formation, par leur nature plurielle, constituent des espaces où coexistent et s'opposent parfois différents modèles agricoles, qui peuvent entrer en contradiction. Dans les lycées agricoles, ces résistances sont particulièrement visibles, notamment lorsque des habitudes familiales sont transmises, ce qui rend parfois difficile pour les enseignants d'introduire ou de défendre des modèles alternatifs, tels que l'agroécologie, bien que ce concept soit présent dans le corpus pédagogique.

Nous nous interrogeons donc sur la manière dont la formation reflète les représentations des métiers agricoles. Quels sont les identités professionnelles et les modèles portés par le corps enseignant ? Comment enseigner la transition ? Nous considérons que l'enjeu principal est de préparer les apprenants et apprenantes, non seulement à s'adapter aux changements environnementaux, mais également à intégrer une perspective d'égalité des genres.

Cette double préoccupation, pourtant essentielle, n'est pas toujours pensée en ces termes. Par ailleurs, les espaces de formation reflètent également des positions hétérogènes sur les enjeux environnementaux. Ce constat soulève la question de la construction des savoirs agroécologiques, notamment face à la diversité des publics concernés.

Il s'agit d'identifier cette diversité des lieux et des moments d'apprentissage pour mieux accompagner les parcours de formation. Nous notons que les femmes qui choisissent l'agriculture entrent souvent dans ce métier plus tardivement. De ce fait, elles s'appuient davantage sur la formation continue que sur la formation initiale.

Emma Frison travaille actuellement sur une thèse de doctorat, sous la direction d'Alexis Annes et de moi-même. Son travail porte sur les espaces d'apprentissage et les métiers de l'élevage, à travers le prisme du genre. Elle explore les questions suivantes : comment penser la féminisation des filières agricoles, et comment les espaces de formation peuvent-ils mieux accompagner l'installation des femmes ?

Elle s'interroge également sur le rôle des formations : peuvent-elles devenir un levier dans la réduction des inégalités de genre et accompagner les changements des pratiques ? À l'inverse, si elles ne sont pas en adéquation avec les attentes, pourraient-elles freiner ces changements ? Nous avons précédemment mentionné que le groupe Agate inclut également James Hogge, dont j'ai déjà présenté les travaux. Il est aussi composé de Manon Caudron-Fournier, qui débute une thèse portant sur le thème "Genre et techniques".

En guise de conclusion, nous souhaitons rappeler à quel point le travail des femmes a été invisibilisé avec les modernisations agricoles, alors même qu'elles ont joué un rôle décisif dans ces transformations. Moderniser les pratiques agricoles ne suffit pas à résorber l'asymétrie des rapports sociaux et de genre. À cet égard, nous nous référons à la thèse d'Alexandre Guérillot, qui s'apprête à être soutenue et qui porte sur l'agriculture biologique, s'interrogeant sur qui prend en charge quoi, et quelle est la répartition symbolique des tâches ? Nous souhaitons également souligner que les changements environnementaux, qui influent sur la pénibilité des tâches et exposent davantage les travailleurs aux conditions climatiques, posent de nouvelles questions sur l'organisation des tâches, des temps et des espaces. Ces adaptations mettent en lumière des problématiques spécifiques liées aux rapports sociaux de sexe. À notre connaissance, il existe encore peu de travaux spécifiques sur les questions liées aux conditions de travail, à la chaleur et à la pénibilité, en particulier dans une perspective de genre.

Échanges avec la salle

Anne-Marie NICOT

Une question issue du *chat* à destination d'Alexis Annes : « *Comment les partenaires hommes ou conjoints des femmes du Collectif 44 se positionnent-ils ? Sont-ils en soutien, en opposition, ou dans une forme de défiance ? Ont-ils eux aussi suivi ce cheminement ?* »

Anne-Marie NICOT

Je lis également une autre question, toujours davantage destinée à Alexis Annes : « *La valorisation économique du travail des femmes entraînerait-elle une moindre division sexuée du travail ? Autrement dit, si le travail des femmes était mieux valorisé, les hommes s'en empareraient-ils davantage ? Cette hypothèse a-t-elle été étudiée ?* »

Enfin, une toute dernière question issue du *chat*, qui relie transition écologique et travail genré en Outre-Mer. (S'adressant à Hélène Guétat-Bernard) : « *Avez-vous étudié cette question, vous qui avez évoqué l'Amérique latine précédemment ?* »

Alexis ANNES

Sur la question concernant le Collectif 44 et le positionnement des partenaires, j'ignore s'il y a eu des divorces récemment, car notre étude sur ce collectif s'est déroulée entre 2013 et 2019. Ce groupe existe toujours, mais il a connu des départs et des allers-retours.

Cela dit, je pense que les partenaires ont cheminé avec ce groupe. Un des aspects essentiels observés lors de cette période concernant l'acquisition de premières compétences était notamment celui d'apprendre à communiquer avec son partenaire et à se positionner. À cet égard, des ateliers de communication non violente ont été organisés. Ils ont permis aux agricultrices et paysannes du collectif d'exprimer leurs situations, leurs expériences et leurs ressentis.

Chemin faisant, les partenaires ont accompagné cette démarche ou, tout du moins, ils l'ont laissée se dérouler. En revanche, s'il s'agit de savoir dans quelle mesure ces partenaires ont activement soutenu leurs conjointes, leurs sœurs ou leurs associées, je ne saurais répondre précisément. De même, je ne peux dire avec certitude dans quelle mesure les partenaires en question ont pris conscience des inégalités de genre présentes sur leurs exploitations.

Notre regret est que nous n'avons pas interrogé directement lesdits partenaires pour recueillir leur avis. Ce que nous savons, c'est qu'ils ont permis, ou du moins laissé faire, les activités des femmes autour du collectif. Ces activités ont entraîné des changements qui se sont concrétisés sur les exploitations. En tout cas, il y a eu une bonne communication, et cela a eu un effet positif global.

Sur la question de la valorisation économique du travail des femmes, peut-être qu'Hélène pourra apporter des éclairages relatifs aux contextes des pays du Sud, comme l'accaparement des activités dites féminines ou la confiscation de cette valorisation. Nous n'avons pas étudié ces aspects dans le cadre de notre périmètre d'analyse.

Cependant, nous constatons l'apparition d'une présence masculine dans certaines activités comme la diversification, la transformation ou la vente directe. Cela nous interroge et constitue un axe que nous continuons d'explorer, notamment en ce qui concerne la répartition des tâches au sein de collectifs mixtes. Même si une implication collective dans ces activités est visible, lorsqu'on entre plus finement dans l'analyse des tâches plus ingrates — celles qui demandent davantage de temps, de présence, ou qui impliquent de mettre de côté d'autres activités —, nous avons encore le sentiment que celles-ci retombent principalement sur les femmes.

Je rappelle que la méthodologie qui caractérise notre groupe Agate est de nature qualitative, s'appuyant sur des démarches compréhensives. Par conséquent, nous ne sommes pas en mesure de généraliser des résultats quantitatifs précis, qui permettraient de mesurer ces aspects et d'en tirer des conclusions plus précises.

Hélène GUÉTAT-BERNARD

Héloïse Prévost a fait sa thèse sur le Brésil, en lien avec le fameux slogan des paysannes qui affirment qu'il ne peut y avoir d'agroécologie sans féminisme. Ce qui ressort fortement dans ce contexte d'Amérique du Sud, ce sont les dénonciations des "*continuums* de violence". En d'autres termes, les femmes dénoncent à différentes échelles les violences qu'elles subissent : cela va de la remise en cause de leurs choix par leurs maris, qui peuvent aller jusqu'à détruire leurs projets, à la violence exercée envers la nature elle-même, en passant par les abus des grands propriétaires et les impacts du modèle agrottoxique.

Question de la salle : Anne-Marie SOUBIELLE, ministre de l'Agriculture

Je suis issue du corps de l'Inspection du travail. J'ai exercé vingt ans sur le terrain, puis vingt autres années au ministère de l'Agriculture, d'abord en charge de la santé et de la sécurité au travail, et, plus spécifiquement depuis deux ans : adjointe au coordinateur interministériel pour la prévention du mal-être en agriculture, tant pour les salariés que pour les chefs d'exploitation. Je voudrais apporter un ou deux bémols. Il est vrai que selon les statistiques, 30 % des entreprises agricoles sont dirigées par des femmes, mais ce chiffre a baissé d'après le recensement de 2020, où il est descendu à 27 %. Et encore, ce chiffre prend en compte tous les secteurs confondus. Si on restreint le critère à la production agricole, je crains que ce pourcentage soit encore plus bas. J'aurais aimé que vous croisiez cette donnée avec l'âge. En effet, ce pourcentage varie considérablement en fonction de ce critère. Mon sujet d'inquiétude, c'est que parmi les jeunes qui s'installent, moins de 6 % sont des femmes. C'est un point qu'il faut absolument prendre en compte par rapport à la présence des femmes en tant que cheffes d'entreprise.

Concernant les salariés, nous observons une statistique plus élevée : autour de 40 % en moyenne. Mais là encore, ces chiffres incluent la coopération et l'ensemble du régime agricole couvert par ces statistiques. Et si l'on isole la production, les chiffres sont variables.

Il est vrai que la question du genre, et notamment le dernier point que vous avez soulevé, à savoir le comportement hostile envers les femmes dans ce milieu allant jusqu'à l'absence de reconnaissance, est une véritable source de mal-être. Nous savons malheureusement que toutes les diversifications des activités que les agricultrices déploient sur le terrain sont souvent vues comme annexes.

Ce n'est pas du tout le cœur du modèle agricole visé et présenté par Anne-Marie. Et lorsque cela l'est, pratiquer véritablement une agroécologie, il est difficile d'obtenir la reconnaissance nécessaire à son déploiement. Par exemple, en ce qui concerne les voies royales pour obtenir des financements ou l'accès au sol : maîtriser, avoir le pouvoir d'agir et d'être reconnue. Malheureusement, cette reconnaissance fait défaut, ce qui génère une souffrance à laquelle s'en ajoute une autre, physique, liée à ces enjeux.

Fabienne GOUTILLE

Par rapport à ce qui nous incombe cet après-midi, aux enjeux soulevés par Anne-Marie, quel est votre point de vue en termes d'engagement des femmes dans les groupes d'apprentissage et au niveau de la gouvernance ? Que se passe-t-il dans les domaines cognitif, psychosocial et corporel ? Et quelles perspectives proposez-vous ?

Hélène GUÉTAT-BERNARD

Je pense que c'est un sujet important. Je travaille également au ministère de l'Agriculture à l'Ensfea (École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole de Toulouse-Auzeville). Or, la DGER (Direction générale de l'enseignement et de la recherche) a commandé un rapport portant sur la féminisation et la masculinisation des filières, et sur la façon de changer ces perspectives.

En lien avec votre question, ce qu'il faut souligner, c'est qu'il ne s'agit pas simplement d'augmenter le nombre de femmes dans les filières, mais surtout d'inscrire dans les référentiels de formation un changement du modèle. Ce changement permettra aux femmes d'être davantage encouragées à se diriger vers une formation initiale à ces métiers.

La question des violences se pose également dans l'enseignement, notamment lorsque de jeunes stagiaires sont confrontés à des formes de discrimination ou de maltraitance. Il est crucial de montrer qu'il existe des jeunes filles et des jeunes garçons qui s'opposent à ces normes et à ces rôles de genre. En résumé, nous devons impérativement comprendre cela. Et j'observe qu'au ministère de l'Agriculture, l'égalité est une valeur présente dans les questions de formation, mais elle n'est pas toujours pensée en termes d'articulation avec le changement des modèles.

Alexis ANNES

Merci pour votre remarque. Nous avons des chiffres qui diffèrent, et il faudra creuser davantage pour comprendre ce qu'ils cachent, vous avez raison. Nous avons essayé de souligner aujourd'hui qu'il est, certes, possible d'avoir des représentations, voire des agricultrices qui ont un statut officiel sur une exploitation. Mais qu'est-ce que cela révèle ou masque ? Est-ce que leurs activités sont réellement perçues comme essentielles, ou bien sont-elles considérées comme secondaires ? Quel est le véritable rôle des agricultrices lorsqu'elles travaillent sur les exploitations ? Leur travail est-il prioritaire ou secondaire ? Et même dans le cas où il est perçu comme annexe, ne doivent-elles pas parfois "boucher les trous" en fonction des besoins ? Notre travail tend à montrer que c'est encore souvent le cas.

Je voudrais également mentionner un point rarement abordé. Nous évoquons souvent des chiffres portant sur la visibilité, or il existe encore aujourd'hui des femmes qui sont impliquées sans avoir

de statut officiel, et qui demeurent invisibles. Dès lors, la question qui se pose pour nous, en tant que chercheurs, est d'essayer de comprendre leur expérience, et au minimum de les identifier. Nous savons qu'elles existent et sont présentes, mais elles “passent complètement au travers de la statistique”. Par conséquent, leur expérience reste encore peu documentée.

TABLE RONDE N°1

Travailler autrement, le rôle des femmes dans la transformation du travail agricole : de l'individuel au collectif

Fabienne GOUTILLE

Nous allons débiter cette première table ronde intitulée : « Travailler autrement, le rôle des femmes dans la transformation du travail agricole », à la fois du point de vue de l'individuel et du collectif. Lucie Mainard, pouvez-vous vous présenter et nous expliquer comment, dans votre travail, se traduisent à la fois les questions de genre et les enjeux écologiques ?

Lucie MAINARD, cheffe d'entreprise agricole - fondatrice-animatrice du collectif Les Bottées

Bonjour à toutes et à tous. Je suis agricultrice en Vendée. Avant de me reconverter, j'ai exercé dans l'enseignement agricole pendant cinq ans, puis j'ai rejoint la ferme de mon mari en 2019, où j'ai créé un atelier de poules pondeuses bio. En 2020, j'ai été élue administratrice de la coopérative Cavac, implantée en Vendée. Cette coopérative regroupe plusieurs centaines d'exploitations et emploie 1 700 salariés, ce qui m'a permis de découvrir davantage mon territoire et d'endosser cette responsabilité importante.

Concernant la ferme, mon arrivée en 2019 a permis de créer un atelier bio, ce qui pour moi avait du sens, parce qu'en lien avec les valeurs que je porte. Je ne m'imaginai pas faire autrement, au vu du marché et en accord avec ce que nous sommes, et ce que nous pouvions développer. Dans un souci de cohérence et d'économie circulaire, nous avons, par la suite, converti toutes nos cultures en agriculture biologique, avec la mise en place d'une culture régénérative, que nous avons adoptée en collaboration avec la coopérative. Cela a conduit mon mari à repenser ses pratiques culturales et à en modifier un certain nombre.

Nous sommes également connectés à une réserve de substitution, parfois appelée "bassine", et je trouve important d'en parler, car sans elle nous aurions des difficultés à diversifier nos productions. Aujourd'hui, la transition sur la ferme se fait aussi par le fait de planter des arbres — nous l'avons fait pour 500 spécimens depuis mon arrivée. Ces arbres nécessitent évidemment d'être arrosés et irrigués. En parallèle, nous avons une grande diversité de productions : pois chiches, lentilles, haricots verts de plein champ, colza, etc. Ces cultures sont aussi possibles grâce à cette connexion à une réserve qui nous évite de prélever l'eau dans les milieux en été, et de le faire plutôt en hiver, au moment où les nappes sont saturées. Ce qui est le cas en ce moment.

En termes d'installation et de ce qui l'a précédée, en ce qui me concerne, je n'ai pas rencontré de difficulté liée au genre. J'ai peut-être eu la chance de ne pas me retrouver dans des situations ou face à des personnes qui auraient pu me mettre en difficulté en tant que femme. Ou bien, est-ce parce que je ne me suis jamais posé la question de la légitimité ? De fait, cela m'a peut-être permis d'avancer en éludant cette question, et je ne me suis éventuellement pas aperçue de certaines situations. Néanmoins, j'ai bien conscience, parce que cela fait l'objet de nombreux débats, colloques et tables rondes, que la question du genre est essentielle dans le monde agricole. Et il ne s'agit absolument pas pour moi de la nier.

Je me suis lancée très rapidement sous le pseudonyme Les Jolies Rousses sur les réseaux sociaux. Beaucoup de femmes, notamment des éleveuses de poules pondeuses et des agricultrices, se sont adressées à moi assez rapidement. J'ai pensé que, dans mon rôle d'administratrice de coopérative et de communicante sur les réseaux, je pouvais faire en sorte que la voix de certaines agricultrices, qui n'arrivent pas à être audibles ou visibles, puisse être entendue.

J'ai proposé au conseil d'administration de la coopérative, qui s'était lui-même saisi de la question de la féminisation des instances de décision, de créer un groupe non mixte. L'objectif était de permettre à des agricultrices, qui ressentent l'envie de s'engager, de bénéficier d'un sas avant de le faire dans des groupes majoritairement masculins, que ce soit au sein des instances, sur leurs exploitations, ou dans d'autres espaces.

Nous avons créé un groupe nommé "Les Bottées" - un jeu de mots avec beauté, dont le logo représente un escarpin dans une botte. L'idée est d'affirmer notre identité de femmes "bien dans leurs bottes" au travail, à la ferme, et aussi dans les instances de décision. Car, selon moi, cela représente une étape essentielle. Actuellement, bien qu'il y ait 30 % de cheffes d'exploitation parmi les agriculteurs, seuls 10 % des élues dans les coopératives sont des femmes.

Si nous désirons le pouvoir d'agir sur les fermes, il est tout aussi crucial d'intégrer les instances de décision. Cela permet d'orienter les réflexions sur la gouvernance et sur le terrain, en tenant compte de la féminisation et des difficultés spécifiques que les femmes rencontrent au quotidien.

Notre groupe, Les Bottées, existe depuis trois ans. Il regroupe une vingtaine d'agricultrices depuis 2022. Toutes sont en reconversion professionnelle, rejoignant leurs maris, frères ou pères : le fait de provenir d'un autre milieu apporte un point de vue différent à la ferme. Depuis la création du groupe, nous avons constaté que des jeunes installées rejoignent les comités de section, qui représentent des territoires découpés au sein de la coopérative - où des délégués administrateurs élus rapportent au conseil d'administration. Intégrer ces comités de section ou des groupements (par production animale : porc, volaille...) contribue à faire bouger les lignes, notamment auprès des élus et des personnels de terrain. Par exemple, les techniciens, lorsqu'ils se déplacent dans les fermes, s'adressent encore majoritairement aux hommes. Mais en rencontrant des femmes, leur regard se déplace, sur l'ensemble des acteurs de la ferme et, progressivement, nous gagnons en visibilité.

Ce qui est notable au sein du groupe, qui commence à se faire connaître via Facebook et son site, c'est notre lien direct avec la coopérative. Nous ne sommes pas une association : je dispose d'un budget alloué pour animer ce groupe.

Un autre point marquant est la solidité de notre noyau, qui fonctionne bien. Nous réussissons à recruter régulièrement de nouvelles agricultrices. Nous avons connu des débuts un peu lents, pendant les dix-huit premiers mois, le temps de constituer une identité, de définir des projets, et de fixer des lignes directrices.

Pour rebondir sur la question des TMS, dont les femmes sont deux fois plus atteintes que les hommes, nous souhaitons, au sein du groupe, nous donner comme fil rouge de nous saisir du *care*, souvent associé au rôle traditionnel du "prendre soin". Plutôt que de rejeter ce cliché, nous avons choisi de nous l'approprier.

Par exemple, la pluviométrie abondante de cette année a perturbé nos récoltes. Le tournesol, très humide, rentrait difficilement dans les moissonneuses, et bien souvent, les hommes ont pris de gros risques, jusqu'à perdre un pied ou une jambe, comme cela a été le cas ici, en Vendée, et ailleurs en France. Face à cela, nous avons réalisé que notre groupe pouvait aider la coopérative

à faire un pas de côté pour travailler sur la prévention des accidents. Nous ne sommes pas Jeannette Gros, mais elle a ouvert des portes et représente un modèle fort pour nous.

Il y a d'autres exemples et beaucoup à faire. J'ai récemment lu un article qui soulignait le nombre croissant d'accidents de la route impliquant des tracteurs. Si aujourd'hui, les femmes, sur leurs exploitations, sont celles qui peuvent initier des modifications ou transformer les postes de travail et les outils autour d'elles, alors il faut s'engager.

Il est vrai que, dans le groupe, nous avons du mal à identifier un angle d'attaque. C'est délicat, car on nous perçoit souvent comme des féministes. Nous nous sommes dit que si nous abordions cela sous l'angle du *care* — en prenant soin de toutes les personnes sur la ferme — nous rendrions service à tout le monde. Cela permettrait de dépasser cette étiquette de féminisme et de positionner le groupe comme un soutien à l'ensemble de l'agriculture, avec une attention portée à chacun. Je trouve que cette entrée est très belle.

Maintenant, il y a tout à construire, notamment en travaillant avec des acteurs comme la MSA. Il faudra aussi identifier d'autres partenaires potentiels. Je n'ai pas encore d'idée précise sur la manière de nous y prendre, mais la volonté du groupe est bien là. Je suis assez fière de ce que nous avons pu mettre en place depuis deux ans et demi avec Les Bottées au sein de la coopérative. Et ce n'est que le début. Nous avançons progressivement et doucement, mais c'est maintenant qu'il faut agir, avant que cela devienne plus compliqué. Nous progressons déjà en nous impliquant dans les instances de décision. Des femmes s'engagent, et j'espère que cela aura un impact réel.

Nous le mesurerons dans quelques années. Et j'espère que nous pourrions voir des résultats concrets sur la transformation de certaines situations de travail et de certains postes, en tout cas.

Fabienne GOUTILLE

Merci. Je passe la parole à Laurence Guichard, agronome et paysanne. Merci de vous présenter et d'évoquer votre parcours, votre cheminement, votre installation, ainsi que ce que vous vivez aujourd'hui en lien avec les questions de transition écologique.

Laurence GUICHARD, agronome et paysanne boulangère en agriculture biologique

Bonjour à tous, merci. Je suis paysanne-boulangère sur une quinzaine d'hectares dans le Poitou, à l'ouest de Poitiers. J'appartiens à la catégorie des "une agricultrice sur deux" qui s'installe sans être issue du milieu agricole. Je suis donc une "Nima" (non issue du milieu agricole) qu'évoquait Hélène tout à l'heure.

Je suis installée depuis cinq ans, après un parcours d'environ trente ans dans le développement agricole et aussi dans la recherche en agronomie. Ainsi, je m'inscris pleinement dans les statistiques qui ont été présentées juste avant. Être paysanne-boulangère signifie que je cultive mes blés, je les transforme en farine grâce à une meule de pierre, puis en pain, que je cuis au levain dans un ancien four à bois romain transformé en "gueulard". Mon exploitation est une petite ferme. Ma préoccupation, lorsque je me suis installée, était de rechercher l'autonomie maximale. D'une part, par rapport à mon fonctionnement : j'utilise des blés paysans que je n'achète pas, mais qui sont sélectionnés par nous-mêmes - les paysans - que nous échangeons, faisons évoluer et adaptons à nos parcelles. D'autre part, étant en agriculture biologique, je n'ai aucune relation avec une coopérative : je ne lui achète ni ne lui vends rien, puisque je transforme l'intégralité de mes blés en pain et pâtisserie.

Cette recherche d'autonomie se caractérise également par l'utilisation du bois, dont je m'occupe moi-même. Être bûcheronne n'est, certes, pas un métier très féminin, mais je fends du bois régulièrement pour assurer la cuisson de mes pains. En plus de cette autonomie par rapport aux intrants, je cherche également à être totalement indépendante dans mes décisions : être maîtresse de celles que je prends sur ma production.

Pour répondre à la question posée, en lien avec la transition écologique, le genre et la santé, je voudrais simplement partager une anecdote récente, révélatrice de ce que nous vivons régulièrement en tant que femmes dans le monde agricole. Il y a deux semaines, un ancien voisin est venu nous rendre visite. J'étais avec mon mari, qui travaille à l'extérieur de la ferme, mais possède un statut de conjoint collaborateur. Ce voisin s'adresse à mon mari, puis se tourne vers moi et me demande ce que je fais. Je lui explique que je suis paysanne-boulangère, et fabrique du pain, etc. Soudain, il lance à mon mari : « *Alors, c'est vous qui cultivez les blés ?* » Je lui précise que « non », c'est bien moi qui cultive mes blés et les transforme en farine puis en pains. Ce voisin me regarde et rétorque : « *Ah ! Il n'y a pas de sot métier !* » À cet instant, je dois dire que les bras m'en sont tombés. Cette réflexion, il ne l'aurait probablement jamais adressée à un homme, un paysan-boulangier ou autre. J'imagine qu'il aurait pu aussi me demander ce que je faisais d'autre dans la vie, car il ne considérerait manifestement pas mon activité comme étant de l'agriculture, mais plutôt comme une "danseuse".

Cette anecdote, si elle n'est pas vécue quotidiennement, l'est tout de même régulièrement. Elle révèle un comportement humain, mais surtout très masculin, face à l'évolution des métiers et des modèles en agriculture. Ce type d'installation et de production agricole est encore très méconnu et n'est pas toujours considéré comme une activité à part entière. Nous méconnaissons le fait que pour fabriquer du pain, il ne suffit pas de mettre de l'eau et de la farine, mais qu'il y a toute une chaîne en amont, aussi exigeante en énergie qu'en réflexion. Il s'agit d'une activité à part entière, et je me revendique paysanne-boulangère – agricultrice pour certains – et je le suis à part entière. Il est vrai que je ne « *nourris pas le monde* » – je fais référence au slogan du syndicat majoritaire. Non, je ne nourris pas le monde. En revanche, je nourris *mon* propre monde. Je fais mon propre pain, que je distribue au niveau local, aux personnes qui sont sur mon territoire. Et à ce titre, j'estime que c'est une "sacrée" légitimité du métier d'agricultrice et de paysanne.

Fabienne GOUTILLE

Pouvez-vous nous dire de quelles façons, par votre pratique, vous préservez les ressources et vous-même ? Auriez-vous un ou plusieurs exemples à partager ?

Laurence GUICHARD

Je pense surtout à me préserver, car c'est un travail très physique. Vous évoquiez la chaleur, à laquelle je suis soumise, notamment celle intense du four, pas seulement l'été dans les parcelles. Je suis mon propre outil de travail. J'ai certes du matériel, un petit tracteur – nous ne travaillons pas avec des chevaux ! Si une courroie se casse, elle se change et se remplace. Dans mon cas, si je me blesse, je ne pourrai pas remplacer mes muscles ou mes os : je m'abîmerais pour le reste de ma carrière. De ce fait, j'ai l'impression d'être ultravigilante dans l'optique de me préserver. Je le fais certainement très mal, mais il est certain que je m'améliore avec le temps. Par exemple, j'appartiens à un collectif du Civam, un groupe de paysans-boulangers. Dans ce cadre, nous avons demandé à la MSA d'intervenir au sujet de l'ergonomie au travail.

À l'issue de cette formation, j'ai retenu de nombreuses idées à appliquer dans mon fournil et dans ma meunerie, notamment en ce qui concerne le port et le déplacement des charges : des gestes auxquels nous ne pensons pas automatiquement lorsque nous sommes en pleine activité. Aujourd'hui, j'essaie davantage d'anticiper ces aspects. Et quand j'arriverai à la retraite, ce sera, j'espère, parfait !

Fabienne GOUTILLE

Nous allons passer la parole à Agathe Demathieu. Agathe, merci de vous présenter et de nous dire, en tant qu'ingénieure mécanique dans le monde agricole, comment vous vivez ces questions de genre, et ce que vous avez pu mettre en place de votre côté.

Agathe DEMATHIEU, ingénieure mécanique

Ma présence s'explique par mon intérêt pour la sociologie du genre. Dans ce cadre, j'ai suivi un Diplôme d'Université (DU) à Grenoble portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

À l'image du triptyque de ce colloque, lors de mon enquête de DU, j'ai abordé cette question de l'égalité sous l'angle des transformations du travail par l'axe des outils, de l'accès à la technique, et des transitions agroécologiques et paysannes.

Je travaille et je suis sociétaire à l'Atelier Paysan, qui est une coopérative accompagnant l'autonomie technique des paysans et des paysannes. Une partie des missions de la coopérative, présentées grâce à l'exposition dans les locaux du colloque, consiste à recenser les innovations utilisées dans les fermes, afin de les mutualiser et de les diffuser. Les outils sur lesquels la coopérative travaille sont librement diffusés. Cette coopérative accompagne également la coconception de matériel agricole, et anime aussi des formations sur le travail du métal.

Je ne suis pas ici aujourd'hui pour représenter l'Atelier Paysan et parler en son nom, mais pour vous parler de mon enquête et de mon expérience, qui est liée à mon travail à l'Atelier Paysan. Or, les deux sujets sont liés. En effet, en tant qu'ingénieure en mécanique, je participe à la coconception de matériel agricole, et, en tant que formatrice, j'anime des formations sur le travail du métal. Je conjugue donc ces deux activités.

En tant que conceptrice en coconstruction et formatrice, j'observe, comme l'a rappelé Hélène Guétat-Bernard, un accès inégal aux savoir-faire et aux outils. Cette inégalité, selon moi, est une question politique, car la maîtrise technique permet non seulement de concevoir et de fabriquer des outils, de mieux les utiliser, de les entretenir... mais aussi de les choisir ! Par exemple, lors de mes entretiens, une agricultrice m'a confié n'avoir jamais utilisé de tracteur, ajoutant : « Comme j'ai tout à apprendre, peut-être puis-je m'en passer. »

Je constate également que le matériel agricole est lui-même très politique, notamment en termes d'accessibilité et d'usage. Par exemple, l'arrivée de nouveaux outils, comme ceux utilisés pour la traite, ont contribué à la masculinisation de cette activité et à sa valorisation comme une activité "hautement qualifiée", contrairement à la traite manuelle, réalisée autrefois exclusivement par les femmes et perçue comme archaïque.

Cette évolution matérielle a généré un discours qui naturalise ces nouvelles pratiques et renforce la croyance que les femmes sont techniquement incompetentes. Cela freine l'amélioration des conditions de travail pour tous, hommes et femmes.

En filigrane, une idée persiste : « *Puisque les femmes sont bêtes, elles ne savent pas utiliser les outils.* » Cette pensée individualise les problèmes rencontrés, comme ceux relatifs à la petite taille ou au manque de confiance, et, en conséquence, n'aborde pas la problématique du

maniement des outils de manière collective. Or, cette organisation du travail exige des efforts et use tous les corps.

De fait, lorsque les femmes développent la capacité de transformer leur organisation du travail et leurs outils, nous observons – comme le montre également l'enquête menée par l'Institut de l'Élevage – que cela bénéficie à tout le monde. Du point de vue de l'Atelier Paysan, et selon mon expérience d'ingénieure mécanicienne agricole, agir sur les représentations et sur les aspects matériels, cela constitue les deux leviers essentiels pour promouvoir une meilleure égalité et de bonnes conditions de travail.

Les représentations sont cruciales, car le savoir-faire technique reste fortement masculinisé. Pour reprendre l'exemple de cette agricultrice qui n'envisageait pas de conduire un tracteur, elle a changé d'avis après avoir vu une autre agricultrice le faire. Même si elle préférerait ne pas l'utiliser, elle a compris qu'elle en aurait besoin pour se soulager de certaines tâches. Dès cet instant, elle s'est autorisée à le faire.

Mon choix de devenir formatrice dans le travail du métal est également un acte politique, car il permet de transformer les représentations des savoir-faire techniques et de leur transmission, tant pour les hommes que pour les femmes. Je dois avouer que parfois je suis "terrifiée" et victime d'insomnies avant de donner une formation, en me demandant s'ils vont penser que je ne sais rien !

Au niveau des représentations, il est important de valoriser l'appréhension que les personnes peuvent avoir face à l'utilisation d'outils dangereux. Par exemple, dans le cas d'une meuleuse, la dangerosité de l'outil peut inhiber son usage. Mon travail consiste alors à valoriser cette peur, en l'utilisant pour encourager une approche précautionneuse et avisée. Concernant le volet des conditions matérielles, de nombreuses actions doivent être mises en place pour parvenir à une organisation plus égalitaire sur la ferme, comme le montrent les travaux de l'Institut de l'Élevage ou du Civam. Le levier de la formation – qu'elle soit initiale, continue, informelle ou institutionnelle – permet également de favoriser un accès plus égalitaire aux savoir-faire et aux outils.

L'Atelier Paysan agit davantage comme un centre de formation alternatif, offrant un accès à la technique tout en promouvant des transmissions informelles sur le terrain entre pairs.

L'anthropologue Paola Tabet observe que les femmes dépendent des hommes pour la fabrication de leurs outils, ce qui conditionne une domination masculine. Cette dépendance réduit leur capacité à maîtriser leurs conditions de travail et donc à les améliorer. La formation joue ainsi un rôle clé pour transformer ce constat.

L'Atelier Paysan propose des formations mixtes et non mixtes, qui ont une importance égale et sont complémentaires. Les formations mixtes permettent de créer de nouveaux liens entre agriculteurs et agricultrices, tout en contribuant à changer les représentations masculines sur les capacités des femmes à effectuer un travail technique. Les formations en non-mixité, quant à elles, ont une importance pour d'autres femmes. Elles intéressent souvent certaines stagiaires qui ne se seraient jamais inscrites à des formations mixtes. Je constate, en effet, que l'ambiance y est radicalement différente. L'absence de regard masculin libère, car lors des apprentissages techniques, devant un homme, un geste technique est source de stress, car les participantes doivent se prouver à elles-mêmes – et aux autres – qu'elles en sont capables.

Je précise toutefois que ces espaces ou formations non mixtes n'ont pas vocation à remplacer les formations mixtes. Ce n'est pas notre intention, et cela ne l'a jamais été.

L'autre point important est d'échanger de manière plus démocratique sur les modèles de production, et les itinéraires techniques qui en découlent, et donc les besoins en outillage.

L'Atelier Paysan tente de mettre en place un parlement des technologies paysannes, un espace de décision sur les outils à développer dans leur intérêt de développer une autonomie technique et alimentaire.

Pourtant, pour l'instant, même à L'Atelier Paysan, ce sont encore majoritairement des hommes qui conçoivent des outils pour d'autres hommes, car ce sont eux qui participent principalement aux groupes de coconception. Se déclarer démocratique n'exonère pas de la nécessité d'interroger les problématiques de genre dans ces espaces, et donc d'intégrer davantage de femmes dans les processus de décision et de coconception.

Pour donner un exemple de ce que la présence de femmes dans des groupes de coconception peut produire : lorsque je suis arrivée à *L'Atelier Paysan*, j'ai repris l'animation d'un groupe travaillant sur la coconception d'une récolteuse de plantes aromatiques et médicinales. En étudiant le premier schéma, je me suis dit que je ne pourrais jamais utiliser cet outil, tant son maniement, ses réglages et son utilisation demandaient des efforts physiques importants pour le faire basculer, le soulever, régler la hauteur de coupe... Nous avons donc entièrement modifié l'outil en l'installant sur un châssis fixe avec une direction, pour ne déplacer que l'élément de coupe avec une manivelle, ce qui permet de découpler l'effort et facilite son usage.

Je remercie mes collègues, paysans et paysannes impliqués, pour leur aide. Dans ce cas précis, ma réflexion porte, en l'occurrence, sur la question de l'ergonomie de l'outil, et non sur celle du travail en général – une problématique qui doit être abordée différemment lorsque l'utilisation de l'outil s'avère ardue. Il est donc essentiel d'intégrer cette question dès le début de la conception.

Fabienne GOUTILLE

Merci, Agathe. Nous retenons l'idée d'*Une chambre à soi* (Virginia Woolf) ; alors, pourquoi pas un "atelier à soi" au sein de l'Atelier Paysan, ou peut-être un "Atelier Paysanne" ?

Agathe DEMATHIEU

L'"Atelier Paysanne" n'aurait pas beaucoup de sens grammaticalement, mais peut-être L'"Atelier des Paysannes"... *L'Atelier Paysan* a publié un livre collectif avec ses sociétaires intitulé *Reprendre la terre aux machines*. En ce moment, un groupe de travail se met en place au sein du sociétariat, pour réfléchir aux questions de féminisme et à leur lien avec l'autonomie paysanne et alimentaire. Nous aimerions d'ailleurs écrire un nouveau livre : *Reprendre la terre au machisme*.

Fabienne GOUTILLE

Nous accueillons maintenant les coordinatrices nationales "genre" de Réseau Civam, qui vont se présenter. Mais d'abord, une question pour Sixtine Prioux : comment ces questions de genre et de transition sont-elles travaillées dans votre réseau ?

Sixtine PRIOUX, coordinatrice nationale genre - Réseau Civam

Bonjour, je suis Sixtine Prioux, et à mes côtés, se trouve Johanna Grandserre. Nous sommes toutes deux chargées de mission sur la thématique du genre au sein de Réseau Civam, la fédération nationale des Civam, qui a été évoquée à travers différents témoignages.

Je vais vous présenter brièvement notre réseau. Les Civam, ce sont les Centres d'initiative pour valoriser l'agriculture et le milieu rural. Nous représentons 130 associations, avec 250 membres actifs. Les Civam forment un mouvement issu de l'éducation populaire et de l'enseignement

agricole. Ils ont émergé dans les années 1960, avec pour mission d'accompagner la modernisation agricole.

Dès le départ, une attention particulière a été portée aux femmes, mais dans une optique bien spécifique : les accompagner pour qu'elles deviennent de "bonnes ménagères". Pour l'anecdote, à cette époque, nous nous appelions les Ciam – Centres d'information agricole et ménagère. Ces centres formaient les femmes sur les fermes, souvent sans statut d'agricultrice d'ailleurs, à utiliser les appareils électroménagers modernes, notamment pour éviter qu'elles quittent les campagnes pour la ville. Nous avons donc une histoire... Pendant vingt ans, le réseau s'est progressivement orienté vers l'accompagnement en comptabilité et gestion administrative, en proposant des formations en non-mixité, davantage subie que choisie, car seules les femmes y assistaient.

Dans les années 1970, les Civam ont œuvré aux côtés de la Confédération paysanne pour défendre l'idée d'un statut pour les femmes, une reconnaissance de celles-ci à la ferme. Puis, la thématique du genre a été mise en sommeil pendant une vingtaine d'années.

Depuis une dizaine d'années, on constate l'émergence de fameux groupes mixtes dans le réseau. Ce qui ressort, c'est qu'au sein de notre réseau, comme ailleurs, des femmes sont victimes de stéréotypes de genre et de sexisme. Certaines se sentent conditionnées à accomplir des tâches spécifiques et expriment l'envie de se retrouver entre elles pour échanger et monter en compétences, notamment sur des domaines perçus comme masculins, tels que le machinisme ou le technique. Le groupe femmes du Civam 44, présenté par Alexis Annes, illustre parfaitement cette évolution.

Depuis, ces groupes se sont progressivement multipliés, et nous en comptons aujourd'hui une quinzaine dans le réseau.

Parallèlement, au niveau national, nous nous sommes saisis de ce sujet en organisant les premières rencontres sur la thématique du genre en agriculture en 2017. Nous avons également conduit une étude en 2015, en écho à ce qu'évoquait Alexis Annes sur la diversification, dans le cadre du projet Carma (Contribution des agricultrices au renouvellement des métiers agricoles). En effet, nous avons constaté que certains Civam, notamment dans le quart sud-est, comptaient de plus en plus d'adhérentes. Ces territoires, très tournés vers la vente directe, la diversification et l'accueil à la ferme, favorisaient l'implication des femmes. Nous nous sommes alors intéressés à la manière dont les femmes impulsaient des changements dans leurs exploitations. Ce projet nous a aussi permis, grâce à une approche centrée sur le travail, d'étudier comment les groupes non mixtes participaient à des évolutions de pratiques sur les fermes.

Nous avons ainsi observé que le *care* était un moteur de transformation des pratiques pour les femmes de notre réseau — sans généraliser ce constat à d'autres. Il englobait le soin apporté à l'associé, aux animaux, à l'environnement, mais surtout au travail lui-même. Dès lors que les pratiques se révélaient délétères pour ces domaines, ces femmes remettaient en question les façons de faire.

Ce concept de *care*, bien que souvent perçu comme une injonction liée au féminin, a été largement étudié. La question étant de savoir comment l'intégrer à notre réseau et que les hommes s'en emparent également. Ainsi, comment faire en sorte que ces groupes non mixtes participent activement à la transition écologique tout en devenant de véritables outils de la transition agroécologique ?

Je reviens sur l'étude menée concernant ces collectifs, et sur les transformations qu'ils permettent. Nous avons cherché à comprendre quels changements, dans les sphères

professionnelle et personnelle, se produisent pour les femmes qui y participent, et comment ces groupes contribuent à la transition écologique. Il en ressort que ces collectifs favorisent l'"empuissancement" des femmes, en développant trois formes de pouvoirs, qui s'opposent au "pouvoir sur". Je vais présenter ces trois éléments en les illustrant par quelques *verbatim*s.

Primo, le "pouvoir avec" qui renvoie à la force du collectif. Comme l'exprime une membre d'un groupe non mixte : « *Le groupe est un socle pour partager mes moments de colère. Être ensemble, cela nous permet de nous sentir fortes, de nous reconstruire, de ne pas baisser les bras.* » Ces collectifs sont des espaces *safe* (sécurisés) dans lesquels une forme de sororité s'installe. Ils permettent de rompre l'isolement, d'encourager l'entraide professionnelle, de nouer des liens amicaux, et ainsi de renforcer l'émancipation des participantes, même en dehors du groupe. Elles gagnent en légitimité et en confiance.

Secundo, le "pouvoir intérieur" : il s'agit de la capacité à développer une réflexivité, à prendre du recul et, de conscience de genre. Un exemple significatif se trouve dans le film-documentaire *Croquantes*¹, que vous avez peut-être visionné, qui retrace l'évolution du groupe non mixte du Civam 44 sur trois ans, et montre comment cette conscience de genre émerge progressivement. Comme le dit une agricultrice de l'Adage, Civam en Ille-et-Vilaine : « Comprendre que certaines choses sont systémiques m'a fait beaucoup de bien. Cela m'a permis de ne plus gaspiller mon énergie à me demander pourquoi je suis comme ça, alors que c'est structurel. Le fait de pouvoir en parler dans le groupe et d'être soutenue m'a aidée. » Cette réflexion collective renforce l'assurance, l'estime de soi et la capacité à relativiser.

Enfin, le "pouvoir de" qui renvoie à la capacité d'agir, de s'affirmer, d'oser exprimer ses opinions, prendre le temps de faire des choses pour soi. Une agricultrice explique : « *Pouvoir parler en son nom, prendre un espace, faire fructifier son projet, ses envies. C'est ce qui me protège de la tendance à dépendre de l'autre, et c'est ce que j'apprécie dans notre groupe.* » En lien direct avec le travail, ces initiatives permettent d'agir sur les pratiques professionnelles. Elles encouragent à oser poser des questions, à débattre et à envisager de nouvelles façons de faire. Ces groupes offrent l'opportunité d'acquérir des compétences techniques spécifiques grâce à des formations en non-mixité. Cela ouvre la possibilité, pour celles qui le souhaitent, d'occuper une place différente au sein de leur exploitation, de renforcer leur légitimité et d'élargir leurs compétences. Cela peut également conduire à interroger et réorganiser le fonctionnement et les rythmes de travail, tout en permettant d'explorer des modèles agricoles alternatifs à ceux en place sur la ferme.

En conclusion, ces groupes ne constituent pas une fin en soi, mais bien un outil au service de la transition écologique.

Fabienne GOUTILLE

Merci. Johanna Grandserre, quelles sont les perspectives et les grands défis à relever autour de cette thématique ?

Johanna GRANDSERRE, coordinatrice nationale genre - Réseau Civam

Je suis coordinatrice genre et accompagnement à Réseau Civam. Au sein de notre réseau, un challenge que nous identifions est lié au concept de *care*. Nous avons vu aujourd'hui qu'il était considéré comme essentiel, mais il entraîne souvent une forme d'injonction principalement

¹ <https://lesfilmshectornestor.org/Croquantes-1>

dirigée vers les femmes. Notre objectif est donc d’imaginer comment les hommes pourraient s’emparer de ces sujets liés au *care*. Nous n’avons pas encore de réponse, alors si vous en avez... Mais il constitue un axe important de réflexion et de travail pour nous.

L’autre défi majeur, qui a beaucoup été abordé aujourd’hui, concerne la répartition des tâches sensiblement genrées. Notre travail interroge ce constat, et surtout, incite les paysannes et les paysans de notre réseau à se poser la question de cette répartition. Est-elle subie ? Est-elle volontaire ? Ou bien est-elle réellement choisie ? Parmi les perspectives proposées, nous mettons l’accent sur la formation des femmes. L’objectif est de hausser leurs niveaux de compétences sur des tâches traditionnellement associées aux hommes et, ainsi, de leur donner davantage de confiance.

Nous proposons également une sensibilisation des services de remplacement. En effet, l’une des conséquences de cette répartition genrée est qu’elle complique souvent le remplacement des femmes. Il y a peu de salariés de remplacement qui sont disponibles pour s’occuper de la comptabilité par exemple, activité majoritairement exercée par les femmes sur les fermes en collectif mixte.

Enfin, autre perspective en rapport avec ces challenges : la transition agroécologique portée par les femmes. À travers des actions, comme notre note de positionnement intitulée “Dégenrons le monde agricole et rural, ça vous dérange ?”, que vous pouvez retrouver sur notre site internet, nous proposons un ensemble de recommandations concrètes à plusieurs niveaux : celui des fermes, de nos structures, et aussi des politiques publiques.

L’autre challenge – que Lucie Mainard a évoqué avec le collectif Les Bottées – est d’amener les hommes à céder leur place dans les instances de décision du milieu agricole et rural, que ce soit au niveau des conseils d’administration, des coopératives ou des syndicats. Cela permettrait d’intégrer d’autres points de vue et vécu, afin de favoriser de nouvelles approches et de nouveaux angles de réflexion.

Un autre point essentiel est la dimension matérielle. Il s’agit de faire en sorte que le secteur agricole propose des équipements adaptés aux femmes. Cela implique de repenser les outils agricoles actuels, conçus dans un référentiel masculin précis. Ce référentiel, basé sur l’idée que « *l’homme est grand et fort* », ne correspond d’ailleurs pas non plus à tous les hommes.

Pour terminer, en ce qui concerne les perspectives de notre réseau et de la transition agroécologique, nous travaillons sur un projet qui suit les trajectoires de six femmes issues d’un groupe en non-mixité. Un premier diagnostic de durabilité a été effectué en 2023 auprès d’elles, et nous le mettrons à jour en 2025, afin d’observer comment le groupe non mixte a influencé les trajectoires agroécologiques de ces agricultrices.

Sixtine PRIOUX

Effectivement, nous avons omis de mentionner un retour d’expérience commun entre l’Atelier Paysan et les réseaux Civam relatif au rapport à la mécanisation. Il y a quelques années, nous avons expérimenté un accompagnement en non-mixité pour développer des prototypes d’outils visant à améliorer l’ergonomie au travail, en collaboration avec deux groupes non mixtes des Civam. C’est un exemple de croisement entre nos deux structures.

Le Civam de Loire-Atlantique (44) et le Civam Adage en Ille-et-Vilaine ont chacun conçu un outil spécifique. Par exemple, le premier groupe a développé un chariot de clôture, car les femmes en avaient “plein le dos” de porter les clôtures à bout de bras, ce qui leur causait des douleurs. Et pour le second outil... Tu t’en souviens ?

Agathe DEMATHIEU

Il y avait également le porte-tout, mais il était initialement trop grand et trop lourd pour être manié seule. Il a dû être adapté en version plus petite. D'ailleurs, dans cette salle, il y a un étudiant en ergonomie qui a travaillé sur ce projet, car les retours étaient nombreux et majoritairement négatifs : le porte-tout était jugé trop gros et trop lourd pour être manipulé par une seule personne. Ainsi, une version plus compacte a été conçue. Parallèlement, deux prototypes ont été développés : un chariot de clôture et deux chariots de récolte, tous axés sur l'amélioration de l'ergonomie au travail. Cependant, le chariot de clôture n'est pas une grande réussite pour le moment. Le prototype actuel aurait besoin d'être retravaillé. Cela illustre certains freins auxquels nous faisons face, comme le manque de financements et d'espaces de coconception.

À l'Atelier Paysan, nous sommes un peu considérés comme des "ovnis", et trouver les moyens financiers pour ce type de projet reste compliqué. De plus, concevoir un seul prototype ne suffit pas : c'est un processus itératif qui nécessite disponibilité, temps et ressources pour être mené à bien.

Fabienne GOUTILLE

Merci ! Je pense que nous pouvons applaudir l'ensemble des intervenantes et intervenant, qu'il ou elles soient en ligne ou en présentiel dans cette salle.

Échanges avec la salle

Question de la salle : Barbara TIRIOU

Bonjour, je suis salariée de la Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cuma). Elle ne représente certainement pas le secteur le plus à la pointe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Néanmoins, nous nous sentons concernés, ce qui explique ma présence ici aujourd'hui. Et en vous écoutant, je me suis interrogée pour la première fois sur la possibilité de développer des Cuma en non-mixité choisie. Qu'en pensez-vous ?

Sixtine PRIOUX

J'ignore si vous le savez, mais nous travaillons avec la Fédération des Cuma Grand-Ouest sur l'idée de développer un groupe non mixte en Cuma, dédié aux adhérentes. Il y avait également cette ambition d'encourager les femmes à participer aux réunions des Cuma et, parallèlement, de constituer un second groupe non mixte, cette fois avec des femmes déjà impliquées dans les conseils d'administration, pour qu'elles soient davantage représentées à ces niveaux décisionnels. Parce qu'effectivement, il n'y a pas encore beaucoup de femmes dans les CA des Cuma. Donc oui, l'idée est excellente. Mais cela reste un défi territorial : une Cuma étant localisée, il faut pouvoir réunir suffisamment d'adhérentes intéressées dans un même territoire.

Question de la salle : Sandrine CAROLY

Ma question est un peu plus générale et s'adresse à l'ensemble des intervenantes. Avez-vous l'impression que ces nouvelles formes de travail, en collectif, en non-mixité, qui améliorent le matériel ou modifient les modes de production et d'organisation, ont un impact sur la santé, notamment en termes de TMS et de risques psychosociaux (RPS) ? Avez-vous un retour d'expérience ?

Agathe DEMATHIEU

Je n'ai pas connaissance de chiffres sur ce sujet, mais si c'est le cas, je suis preneuse. De manière générale, de nombreuses données sexospécifiques manquent, nous avons donc du travail à faire sur ce point. Cependant, il existe de nombreuses illustrations. Par exemple, lorsqu'on écoute les expériences des paysannes, on voit que pour préserver leur dos, elles ont remplacé les caisses qu'elles utilisaient. Elles ne portent pas moins, mais mieux : les charges plus près du corps. Nous n'avons donc pas de statistiques, mais il est évident que cela bénéficie à tout le monde. De même, elles témoignent que leurs collègues n'ont "plus de dos" à force de monter sur le tracteur, car la première marche est trop haute. Elles critiquent en fait un ensemble. Ainsi, il n'y a pas de chiffres – peut-être que la MSA, notamment, pourra nous en apporter, mais il y a des retours d'expérience.

Magalie CAYON

J'appartiens à la MSA. Sur le machinisme agricole, nous pouvons établir des statistiques genrées assez fines, mais elles se basent principalement sur les accidents et les maladies professionnelles déclarées et reconnues. Si nous souhaitons mesurer, comme l'a proposé Sandrine Caroly, l'éventuelle amélioration des TMS et, à travers eux, des troubles psychosociaux, je pense qu'il est nécessaire de mener une étude qualitative. Autrement dit, il faut adopter un mode de questionnement des personnes intégrées dans le projet, celles qui ont travaillé sur l'usage et sur le cahier des charges pour transformer les matériels et les adapter à leurs besoins.

En termes de volumétrie, par la suite, nous pourrions faire du quantitatif, mais cela reposera sur une base qualitative. En effet, ce que nous comprenons, c'est que les accidents du travail et les maladies professionnelles — surtout — représentent la partie émergée de l'iceberg. Ce sont les cas reconnus en matière de sinistralité.

Mais nous ne pourrions pas appréhender toute la dimension qualitative que vous pouvez obtenir en vous fondant sur les témoignages des personnes ayant participé au projet.

Question de la salle

Ce que vous avez montré d'intéressant, c'est que travailler autrement signifie aussi cultiver autrement et pratiquer une agriculture différente. De plus en plus, nous collaborons avec les associations environnementales et le réseau des Civam, ainsi qu'avec la Fédération nationale de l'Agriculture biologique, qui interviendra tout à l'heure. Ensemble, nous formons des collectifs pour défendre la transition écologique tout en abordant la transition sociale, notamment en questionnant le patriarcat et ses impacts sur l'agriculture.

J'ai relié la question de l'Atelier Paysan avec nos équipes techniques qui gèrent des espaces naturels sur le terrain. Les mêmes problématiques se posent : comment adapter la surmécanisation et créer des outils qui respectent la fragilité des milieux naturels ou qui conviennent aux pratiques agricoles et d'élevage pour la gestion de ces espaces naturels.

Nous avons d'ailleurs beaucoup de femmes qui travaillent sur ces sujets. La question était donc : êtes-vous en lien avec le réseau des conservatoires d'espaces naturels, des espaces naturels sensibles, ou les associations de protection et gestion des espaces naturels ? J'ai l'impression qu'il y a de nombreuses problématiques communes qui relient le féminisme et la protection de la nature.

Agathe DEMATHIEU

C'est une bonne question, mais à l'Atelier Paysan, je ne suis pas en charge des partenariats avec les autres organismes. Ma vision est donc limitée. Cependant, je sais que nous collaborons avec plusieurs parcs naturels régionaux. Cependant, l'Atelier Paysan n'est pas sollicité pour des questions de féminisme, mais plutôt pour celles d'outillage, de recensement et de diffusion. C'est une entrée que nous avons encore à construire. Nous avons de nombreux partenaires, mais pas spécifiquement sur cette question pour l'instant.

Question de la salle : Manon CAUDRON-FOURNIER

Ma question s'adresse de nouveau à Agathe Demathieu. Je m'appelle Manon Caudron-Fournier, je suis doctorante au groupe Agate (Agriculture genre alimentation territoire et environnement). Ma question sort quelque peu du cadre agricole, et concerne davantage ta formation d'ingénieur en mécanique, un domaine que je connais peu, mais dont j'imagine qu'il est très masculin. Tu as mentionné les bras de levier, est-ce un concept que l'on apprend spécifiquement dans cette formation ? Est-ce abordé de manière formelle ou informelle ? Y a-t-il un risque de passer à côté de ce genre d'éléments ? Je crois savoir que les formations mettent souvent l'accent sur la sécurité, mais ces aspects liés aux outils et à leur utilisation, sont-ils vraiment discutés ?

Agathe DEMATHIEU

Les formations en ingénierie mécanique sont très théoriques et peu pratiques. Le principe du bras de levier est un principe mécanique de base, que l'on rencontre dans d'autres contextes que celui de l'école d'ingénieurs. Cependant, son utilisation dans la vie réelle n'est pas enseignée spécifiquement en école et son apprentissage en situation pratique est souvent informel. Et heureusement, cet outil profite à tout le monde. Je ne sais pas si cela répond à ta question. Quant à l'environnement, il est vrai que les formations d'ingénieurs sont majoritairement masculines.

Question de la salle : Manon CAUDRON-FOURNIER

La question sur le bras de levier portait plutôt sur le fait de savoir si l'objet est reconnu en mécanique, ou s'il est utilisé de manière informelle, sans vraiment le nommer.

Agathe DEMATHIEU

Je ne suis pas sûre si les gens réalisent toujours qu'ils utilisent un bras de levier. Il s'agit plutôt d'un savoir partagé par expérience. Par exemple, posséder une barre dans sa voiture, c'est une astuce que des agricultrices partagent entre elles lors des ateliers que je mène sur le genre, la technique et l'agriculture. C'est donc un savoir informel, pas nécessairement appris à l'école ou à la ferme. En revanche, au niveau de la formation, l'accès aux outils n'est pas le même, en particulier en agriculture. L'apprentissage du tracteur se fait souvent en stage, mais les femmes ont moins d'accès à ce type d'outil.

Fabienne GOUTILLE

Merci. Pour les cinq minutes qui nous restent, nous allons prendre les trois questions ensemble.

Anne-Marie SOUBIELLE

Je voulais ajouter un point concernant la question des équipements de travail, qu'ils soient genrés ou non. En effet, les fabricants d'agroéquipements standardisent leurs productions, ce

qui pose un problème lorsqu'il s'agit de modifier ces matériels, que ce soit pour les adapter aux femmes ou pour les adapter aux tâches à réaliser, et *a fortiori* dans un changement de processus de travail pour une transition agroécologique. C'est un problème qu'il serait important de porter au niveau national, surtout dans le contexte actuel du débat sur l'agriculture et la souveraineté alimentaire. Nous sommes sur un enjeu de toucher à cette filière des agroéquipementiers, qui ne répond pas du tout aux besoins d'une agriculture de demain. De plus, le jeu des options est catastrophique par rapport à la santé et sécurité au travail.

En ce qui concerne les femmes, les équipementiers ont l'obligation d'adapter le matériel pour elles. Cependant, les normes ergonomiques ne sont pas encore opérationnelles, ni pour les femmes, ni pour les petits hommes, ni pour ceux en surpoids. On a un problème de normalisation internationale, parce qu'on reste dans une logique de standardisation. Il est donc nécessaire de revoir ce modèle, non seulement en termes de processus de travail proprement dit, mais aussi au niveau de la conception des outils. Il faut changer la manière dont l'agriculture est pensée et développée.

Hélène GUÉTAT-BERNARD

Je n'ai pas vraiment de question, mais je trouve qu'il y a une grande richesse dans le collectif réuni ici. Je me demandais si, au-delà du simple constat, l'un des enjeux de cette rencontre ne serait pas de réfléchir à la façon de collaborer, depuis nos différentes positions, pour faire avancer tous les enjeux que nous dénonçons.

Anne-Marie NICOT

Nous avons une première question en ligne pour Lucie Mainard : pourriez-vous nous donner plus de détails sur les facteurs qui ont facilité la mise en place des groupes en non-mixité à la coopérative ? De plus, quel a été le délai entre l'idée et l'accord du budget ? En résumé, nous aimerions en savoir davantage sur le processus de mise en place de ce groupe non mixte à la coopérative.

Une autre question rapide pour Laurence Guichard : l'anecdote qu'elle a partagée a semblé-t-il interpellé le public. Quelqu'un a donc demandé s'il y avait des clients masculins lorsqu'elle vend son pain au marché. Se rendent-ils compte du travail qu'elle accomplit ?

Une question pour Agathe Demathieu : Avez-vous eu des retours de vos stagiaires en formation concernant l'impact de la prise de contrôle des machines sur la division sexuée du travail, une fois qu'elles sont revenues sur l'exploitation ? En d'autres termes, quel *feedback* ont-elles donné sur les changements observés dans la répartition des tâches entre hommes et femmes ? Une autre question concerne les aides de la MSA pour le financement de vos projets de prévention des risques professionnels.

Lucie MAINARD

Concernant les facteurs ayant favorisé la création du groupe non mixte au sein de la coopérative, il y a eu une réflexion de fond menée par le Conseil depuis plusieurs années, mais sans réel aboutissement concret de mise en action, car nous ne savions pas comment aborder la féminisation des instances. J'ai donc proposé de créer un groupe non mixte, car cela m'a semblé être une étape évidente avant de pouvoir intégrer ces femmes volontaires à l'engagement dans des groupes plus masculins.

J'ai eu carte blanche immédiatement, y compris pour le budget. En réalité, il n'y a pas de montant précis attribué, cela reste donc très raisonnable. Il sert à financer des rencontres : nous nous

réunissons quatre fois par an, et nous organisons également une soirée ouverte au grand public pour sensibiliser sur la féminisation du monde agricole et des instances de décision. Ainsi, le budget reste modeste. Il n'y a pas d'enjeu majeur pour l'instant. Nous verrons ce que nous pourrions mettre en place pour 2025. Je n'ai rencontré aucun frein particulier jusqu'ici.

Nous devons maintenant travailler sur le fait que les techniciens et les salariés puissent également porter ce message dans les fermes. En effet, ce sont eux qui sont en contact direct avec les exploitantes. Il reste du travail à faire pour identifier celles qui ne sont pas visibles, mais qui ne demandent qu'à pouvoir s'engager ou rejoindre un groupe non mixte. Il n'y a aucune obligation à participer aux instances, l'objectif d'être dans Les Bottées consiste avant tout à pouvoir se retrouver entre nous, échanger, lutter contre l'isolement... Bref, se faire du bien. C'est avant tout une question de plaisir.

Laurence GUICHARD

Oui, pour répondre à la question, je confirme que nous avons effectivement des clients masculins. Notre pain n'est pas "genré", et heureusement pour nous, ils ne réagissent pas comme cet ancien voisin. Au contraire, nous discutons beaucoup avec nos clients, qu'ils soient hommes ou femmes, qui sont très curieux. Ils nous posent des questions sur la fabrication du pain, d'où vient la farine, et nous remontons ensemble toute la chaîne. Ils sont vraiment intéressés par la manière dont nous travaillons.

Avec notre groupe Civam du Haut-Bocage, nous avons réalisé un petit film de dix minutes intitulé *Je suis le pain paysan*¹, disponible sur YouTube, qui "fait parler le pain". Mes clients l'ont vu, par la suite, beaucoup sont venus me dire : « On n'imaginait pas que tu faisais tout ça. » De fait, et même si je discute avec eux de mon travail, je ne suis pas suffisamment explicite, et c'est en visionnant le film qu'ils ont pris conscience que le pain qu'ils achètent "va très loin".

Cela montre l'importance de la communication pour éclairer le public sur nos métiers. Si nous voulons mieux nous faire comprendre et faire comprendre la diversité de l'agriculture aujourd'hui, cet aspect est crucial, même auprès de personnes qui, au départ, sont ouvertes à ces questions.

Agathe DEMATHIEU

Cela a changé énormément de choses, car elles ont pris conscience qu'elles pouvaient agir sur la matière, ce qui a ouvert un monde pour elles. Même pour celles et ceux qui ne pratiquent pas beaucoup sur leur ferme, qui ont peu de temps ou qui n'adaptent pas leur matériel faute de disponibilité, parce qu'ils doivent jongler avec de nombreuses autres tâches. Tous témoignent de la confiance qu'ils ont désormais dans leur capacité à apprendre et à pratiquer par eux-mêmes. C'est déjà un grand changement.

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=fuAqT-NHNNk>

TABLE RONDE N°2

D'autres modèles agricoles par et pour les femmes ? Quels engagements des partenaires pour des changements au niveau du secteur et l'amélioration des conditions de travail des femmes et des hommes ?

Première partie de la table ronde

Sophie CHAUVAT, cheffe de projet à l'Institut de l'Élevage et coanimatrice du Réseau mixte technologique (RMT) Travail en Agriculture

Bonjour. Je travaille à l'Institut de l'Élevage, au sein d'un service dédié aux questions d'approches sociales, notamment liées au travail en agriculture. Je coanime un réseau regroupant une soixantaine de partenaires issus de la recherche, du développement et de la formation, autour des problématiques du travail agricole, un thème ô combien polysémique. Dans le cadre de ce réseau, comme aujourd'hui dans ce colloque, nous avons l'habitude de croiser les regards entre acteurs de terrain, chercheurs et enseignants.

Pour commencer, nous donnons la parole à Pascale Croc, du réseau Trame. Pascale, ma question est simple : comment, à Trame, vous appropriez-vous ces questions de travail, d'écologie et de genre ?

Pascale CROC, agricultrice et coprésidente du réseau Trame

Je suis agricultrice en Charente-Maritime, sur une ferme entre terre et vigne, entièrement végétale et biologique.

Trame est une structure associative nationale rassemblant une communauté d'acteurs du monde agricole et rural. Chez Trame, nous aimons les agricultures durables, les territoires vivants, les relations humaines et l'intelligence collective. Notre spécialité, c'est l'accompagnement des transitions.

La particularité de Trame réside dans la grande mixité de ses adhérents. Nous comptons des femmes, des hommes, des agricultrices, des agriculteurs, mais aussi des salariés, des natifs, des personnes en reconversion, des Nima (non issus du milieu agricole), des jeunes, des moins jeunes, des bio, des conventionnels... Bref, nous avons parmi nous des optimistes comme des pessimistes. Cette diversité nous caractérise et nous enrichit.

Quand ces personnes se réunissent, c'est pour avancer ensemble grâce à leurs différences : d'histoires, de points de vue, de priorités et de sensibilités. Chez Trame, nous n'abordons pas les questions de transitions agroécologiques ou de travail spécifiquement par le prisme du genre. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a aucun problème, ou que tout est simple en agriculture. Mais notre approche est destinée à toutes les personnes qui travaillent ou sont connectées à l'agriculture.

Les femmes sont cependant très présentes à Trame, à la fois dans les réseaux d'adhérents et dans notre gouvernance. Par exemple, sur les cinq membres du bureau, deux sont des femmes, occupant des postes clés : la trésorerie et la coprésidence. Je tiens à souligner que ni l'une ni l'autre n'ont été empêchées de s'exprimer ou d'agir.

Dans le contexte actuel, où l'on ressent beaucoup de morosité, d'angoisse et parfois même de colère, notre priorité est que chacun se sente libre, autorisé, respecté, reconnu, peu importe son genre ou son statut. Mais il est vrai que beaucoup d'actifs agricoles ne vont pas bien. Nous l'avons répété de différentes manières aujourd'hui : la transition écologique ne parvient pas à s'aligner sur un modèle économique viable.

Parmi les échos qui nous parviennent, les conditions ne sont souvent plus vivables dans une perspective complète et systémique. Depuis 2020, à Trame, nous avons travaillé sur une notion ambitieuse appelée "haute valeur humaine". Bien qu'elle semble nouvelle, cette approche repose sur un travail de longue date autour des relations humaines, à Trame et ailleurs. Elle vise à renforcer la capacité des fermes et des collectifs qui les regroupent, à s'organiser et à collaborer de manière saine. C'est donc un préalable à la capacité à relever les grands défis écologiques et économiques. Je tiens à ne pas dissocier ces ambitions-là, afin que ces défis soient accessibles et bien vécus. L'objectif est de renforcer la capacité des fermes et des collectifs à s'organiser et collaborer de manière saine, ce qui est un préalable indispensable pour relever les défis écologiques et économiques. Parce qu'aujourd'hui, je m'exprime à la fois en tant qu'agricultrice et membre de la gouvernance d'un réseau national, j'aimerais illustrer cette double casquette par un exemple concret : le passage en agriculture biologique.

En 2012, il y a plus de dix ans, donc, nous avons réalisé la transition en bio de notre ferme. Cette démarche a demandé une entente entre tous les protagonistes concernés. En effet, je suis associée avec un homme, ce qui crée une mixité parfaite parmi les dirigeants. Nous travaillons également avec une équipe composée de trois hommes et de trois femmes (mixité parfaite également), grâce à un groupement d'employeurs. Cette organisation a permis d'accompagner efficacement notre passage en bio.

Il nous a fallu, d'une part, lever des freins auprès de nos associés pour prendre la décision forte d'effectuer cette transition écologique en passant à l'agriculture biologique. D'autre part, il a été nécessaire de convaincre nos collaboratrices et collaborateurs qui craignaient de perdre leur emploi, selon l'idée reçue qu'en agriculture biologique, on ne "gagne pas bien sa vie".

Cet exemple vécu nous montre l'importance de concevoir des fermes prospères qui donnent envie de s'investir, à la fois pour les exploitants et pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Cela exige de s'appuyer sur une "belle" équipe de travail, tout en développant une forte capacité d'organisation.

C'est précisément cette dimension humaine et organisationnelle que nous cherchons à valoriser et à approfondir dans le cadre de la "haute valeur humaine", notamment à travers les actions de Trame.

Sophie CHAUVAT

Merci beaucoup, Pascale. Je vais maintenant passer la parole à Benoît Delarce pour qu'il nous partage un point de vue différent : celui des salariés agricoles, qui ne sont pas toujours bien pris en compte dans les études ou réflexions que nous menons sur ces thématiques.

Benoît DELARCE, secrétaire national - CFDT Agri Agro

Merci, Sophie. Bonjour à toutes et tous. Je m'appelle Benoît Delarce. Je suis ouvrier agricole de formation, ayant travaillé dans des élevages de poules, et aujourd'hui secrétaire national à la CFDT Agri Agro, la fédération générale agroalimentaire de la CFDT, qui regroupe 89 syndicats territoriaux.

Notre rôle est d'animer l'action de ces syndicats territoriaux et de défendre les intérêts de nos adhérents, mais aussi, plus généralement, ceux de l'ensemble des salariés de l'agriculture. Notre fédération couvre trois champs d'action : la production agricole – c'est-à-dire la fabrication de la matière première –, la transformation agroalimentaire, ainsi que les services à l'agriculture. Plus précisément, pour ce dernier champ, cela inclut toutes les personnes qui travaillent autour de la production et de la transformation : les banques, les chambres d'agriculture, la MSA, et bien d'autres.

Les salariés, tout comme les exploitants agricoles, constatent qu'il existe trois enjeux majeurs dans l'agriculture.

Le premier est d'assurer une alimentation saine pour la population. On parle certes de souveraineté ou d'autonomie alimentaire, mais il s'agit avant tout de répondre à ce besoin fondamental. Le deuxième enjeu est l'adaptation au réchauffement climatique et l'atténuation de ses effets, qui nous arrivent comme un mur. Nous en voyons déjà les impacts de manière très concrète. Le troisième enjeu, enfin, est le renouvellement de la force de travail en agriculture. Cela a été souligné à plusieurs reprises : d'ici 2035, un tiers des exploitants agricoles partiront à la retraite, et il sera nécessaire de trouver des remplaçants.

La CFDT Agri Agro ne travaille pas spécifiquement sur le triptyque écologie, changement climatique, conditions de travail et genre. Nous concentrons notre action sur les conditions de travail et les impacts du changement climatique. Ces sujets nous intéressent particulièrement dans la mesure où ils impliquent l'arrivée de nouveaux équipements, technologies, et organisations du travail.

Par exemple, l'adoption de la robotique, des drones ou d'autres innovations technologiques transforme les pratiques. Les organisations de travail évoluent également, avec des tâches effectuées de plus en plus la nuit pour éviter les fortes chaleurs. Ces changements impliquent parfois de décaler les périodes de récolte, comme les vendanges, qui pourraient avoir lieu deux ou trois semaines, voire un mois plus tôt qu'avant.

Face à ces transformations, les agriculteurs ont du mal à recruter le même type de main-d'œuvre qu'auparavant. De nouvelles filières se développent, comme la production de pistaches en région Paca ou les protéines végétales, qui ne faisaient pas partie des cultures traditionnelles. D'autres circuits de distribution voient également le jour, nécessitant une relocalisation des ateliers de transformation et une réflexion sur la vente directe à la ferme.

Dans ce contexte, les salariés agricoles doivent intégrer une nouvelle culture de l'évaluation des risques, ce qui n'est pas encore habituel. Ils doivent anticiper les risques liés aux événements climatiques qui se multiplient. Le réchauffement entraîne aussi des risques, tels que les épidémies et les espèces invasives. Par exemple, les moucheron culicoïdes, originaires de Tunisie, s'implantent en France et sont vecteurs de maladies comme la fièvre catarrhale ovine ou la maladie hémorragique épizootique.

Ces phénomènes doivent être pris en considération, tout comme l'évolution nécessaire des organisations du travail. Cela inclut la réduction de l'usage des produits phytosanitaires et la préservation de la biodiversité, et des questions comme : « Quelles sont les conséquences de désherber à la main ou d'utiliser un drone pour pulvériser ? »

Enfin, il est essentiel d'envisager l'évolution des compétences des salariés et de toutes les personnes qui accompagneront la production agricole. C'est le premier point.

Le deuxième point concerne les difficultés de transmission, qui poussent le secteur à employer de plus en plus de salariés non issus de l'agriculture, et dont la moitié devrait être constituée de femmes. En effet, nous avons observé que l'agriculture a longtemps été une "filiale d'hommes, pensée par des hommes pour des hommes". Il faudra donc l'adapter afin qu'elle soit également "pensée par des femmes et pour des femmes".

Les salariés agricoles demandent également que d'autres sujets soient pris en compte, tels que la parentalité, la charge mentale, la mise en place de crèches ou la mobilité partagée en milieu rural. On peut aussi envisager des solutions comme les chèques emploi-service pour la garde d'enfants, ou encore la prise en charge via le dispositif de la carte campagne, existant en agriculture.

Il faut également adapter le travail à la physiologie et à la morphologie des femmes. Un exemple concret : lors d'une réunion du comité d'orientation sur les conditions de travail, un rapport a été présenté sur le travail en *décubitus* ventral, une méthode où les travailleurs sont allongés sur le ventre pour désherber. Ce document a étudié cette méthode sous toutes ses coutures, sans jamais prendre en compte le fait qu'une femme, allongée sur le ventre, pourrait avoir des problèmes de confort à cause de sa poitrine qui appuie contre son corps. Ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres.

Enfin, il est crucial d'assurer la participation des femmes aux décisions liées à leur activité. Cela vaut pour les hommes, bien sûr, mais l'implication des femmes est particulièrement importante dans ce contexte de transition.

Marie-Laurent DUBREUIL, conseillère référente - Chambre d'agriculture de Normandie

Bonjour, je travaille à la Chambre d'agriculture de Normandie, en tant que conseillère sur les questions de travail et de relations humaines auprès des agriculteurs et agricultrices.

Concernant le triptyque, qui concerne le domaine du travail sous tous les aspects qu'on a pu évoquer aujourd'hui, à la Chambre de Normandie, cela fait longtemps que nous accompagnons sur ce sujet, et que nous réalisons un certain nombre d'actions. Cela passe par des interventions auprès de groupes d'éleveurs, la mise en ligne de fiches de solutions, ou encore l'organisation de concours de "trucs et astuces". Nous menons aussi des expérimentations, parfois en partenariat avec la MSA, notamment sur les exosquelettes en salle de traite.

Nous abordons ce sujet à travers les notions de qualité de vie au travail, en tenant compte à la fois des aspects quantitatifs et qualitatifs. L'objectif est de maintenir les personnes en poste, mais aussi de travailler sur les problématiques d'attractivité des métiers, en particulier dans ce contexte de renouvellement des générations en agriculture.

Sur le deuxième point du triptyque, à savoir la question du genre, nous nous sommes intéressés à la place des femmes dans ce renouvellement générationnel, notamment dans l'installation et en tant que cheffes d'exploitation. Nous avons constaté un manque de données chiffrées sur la place des femmes en Normandie, et nous avons donc lancé une première enquête en ligne auprès des agricultrices. L'objectif était de mieux comprendre ce qui peut favoriser ou freiner leurs projets. Nous avons choisi le mot "projet" pour évoquer la notion de partenariat, et elles l'ont traduit de différentes façons : changements de pratiques, diversification de la production, amélioration des postes de travail (notamment pour la traite).

Suite à cette enquête, nous avons imaginé plusieurs pistes d'actions, parmi lesquelles :

D'une part, la mise en place d'un mentorat pour les porteuses de projets. L'idée est de les mettre en relation avec des agricultrices installées, afin de les accompagner, de renforcer leur posture de cheffe d'exploitation, et de leur donner confiance, tant en elles qu'en leur capacité à mener à bien leurs projets.

Et d'autre part, l'émergence de groupes féminins. Bien qu'il existe déjà des groupes féminins en Normandie, connus pour leur rôle de soutien, de réassurance et de montée en compétences, nous nous sommes interrogés sur la création de nouveaux groupes. Nous avons cherché à définir des modalités adaptées pour encourager leur formation, tout en prenant en compte les besoins spécifiques des femmes.

Cependant, aborder la question du genre, de la mixité ou de la non-mixité n'est pas simple. Ces sujets peuvent susciter des réactions variées, positives ou négatives. Il nous a donc semblé essentiel d'avoir des arguments solides, sans chercher à imposer un modèle idéal de la femme en agriculture, mais en accompagnant celles qui souhaitent initier des projets, selon leurs envies et aspirations.

Enfin, nous n'avons pas directement travaillé sur le troisième point du triptyque, à savoir l'agroécologie. Cependant, nous avons remarqué que le travail sur le genre favorise indirectement la mise en place d'actions liées à cette thématique. Les femmes arrivent souvent avec des parcours professionnels ou des aspirations qui les amènent à avoir une certaine vision de l'agriculture. Il nous importe de ne pas enfermer ces femmes dans un type d'agriculture, mais bien de renforcer leur pouvoir d'agir, afin de leur permettre de s'épanouir dans leur travail.

Cela dit, je ne voudrais pas que vous repartiez avec l'idée que la Chambre d'agriculture ne travaille pas sur l'agroécologie. En réalité, ces sujets sont bien traités, mais pas toujours par les mêmes conseillers. Cela explique pourquoi nous ne croisons pas systématiquement les trois axes du triptyque en interne.

Sophie CHAUVAT

Merci, Marie-Laurent, pour votre témoignage qui reflète une réalité de terrain. Vous soulignez que les femmes manquent parfois d'assurance et de reconnaissance. C'est effectivement difficile pour elles de se lancer dans des projets d'installation. Heureusement, Terre de liens est là...

Noémie GIRARD, chargée de mission genre et agriculture - Terre de liens

C'est un cahier des charges un peu ambitieux par rapport à notre action ! Mais, justement, je voulais dire que nous avons peut-être trop vite survolé une question fondamentale, celle à laquelle Terre de liens s'attaque très précisément : l'accès aux terres agricoles.

Aujourd'hui, nous observons que se sentir légitime, se représenter soi-même comme paysanne ou agricultrice, est une étape clé. Il y a, en effet, des obstacles multiples. Cela passe par les difficultés rencontrées dans l'enseignement agricole, qui ont été évoquées tout à l'heure, mais aussi par les complexités liées au parcours d'installation.

Les préoccupations sont nombreuses : comment trouver des terres ? Comment pratiquer mon activité agricole sur ces terres ? Comment m'informer sur ce qui existe ? Comment être accepté par mes pairs ?

Terre de liens agit justement sur cet enjeu, souvent identifié comme un frein majeur à l'installation. Nous sommes une structure de la société civile, rattachée à l'agriculture paysanne, et nous intervenons grâce à la collecte de l'épargne et des dons auprès de la société civile.

Concrètement, cela nous permet d'acheter des fermes et des terres agricoles, sur lesquelles nous installons des paysannes et des paysans en agriculture biologique. Le mouvement a tout juste vingt ans. En deux décennies, nous avons acquis 360 fermes et installé un peu plus de 800 paysans et paysannes.

Pour donner un ordre d'idées, cela représente notre contribution sur vingt ans. Cependant, dans le même laps de temps, il faut rappeler qu'environ 200 fermes disparaissent chaque semaine en France. Nous sommes donc une alternative nécessaire, mais nous faisons face à un phénomène d'ampleur.

Cela souligne un double constat : il est essentiel que Terre de liens existe, mais notre action ne suffit pas à répondre à l'échelle des besoins. Nous avons aussi vocation à alerter et sensibiliser sur cet enjeu crucial.

Comme il a été souligné dans la matinée, l'enjeu est de donner davantage de visibilité à la question de l'installation d'une nouvelle génération paysanne dans la loi d'orientation agricole. Des objectifs sont posés, mais ils ne sont ni suffisamment ambitieux ni clairement définis, et certains ne tiennent pas compte des questions de genre.

Il serait intéressant d'approfondir cette réflexion. Toujours est-il que nous constatons, depuis plusieurs années maintenant, une dynamique marquée par des fermes à transmettre de plus en plus grandes, de plus en plus chères, et donc de moins en moins accessibles.

Nous faisons un autre constat : parmi celles et ceux qui s'adressent à Terre de liens, beaucoup viennent de profils que nous avons décrits ce matin. Il s'agit, de plus en plus, de personnes qui ne sont pas issues du milieu agricole, souvent parce qu'elles n'ont pas hérité de terres, ou parce qu'elles ne sont pas insérées dans les réseaux de voisinage agricoles.

Parmi elles, on trouve aussi de plus en plus de femmes. Ces dernières sont confrontées à un cumul de facteurs limitants : elles héritent moins souvent de capitaux, encore moins souvent de fermes, et rencontrent davantage de difficultés à accéder aux emprunts ou à obtenir des montants élevés. Une forme de défiance existe à leur égard, qui vient aggraver leur situation. Ces facteurs cumulatifs rendent l'installation en agriculture particulièrement ardue, et ce qui est souvent décrit comme un parcours du combattant par les hommes devient encore plus difficile pour les femmes.

À Terre de liens, nous avons toutefois constaté que nous réussissons à installer légèrement plus de femmes que la moyenne nationale : environ 38 % de femmes paysannes, contre un tiers en moyenne ailleurs. Nous pensons que les femmes nous sollicitent pour plusieurs raisons : d'abord, parce qu'elles sont souvent en reconversion professionnelle, sans capital suffisant pour acheter des terres, qui sont devenues trop coûteuses. Ensuite, elles portent souvent des projets de plus petite taille, souvent en agriculture biologique, ce qui fait de nous un interlocuteur privilégié.

C'est une des raisons pour lesquelles Terre de liens s'engage, depuis peu en vérité, sur les questions de genre, et sur leur croisement avec les enjeux d'agroécologie. Notre action, à ce stade, est moins basée sur les conditions de travail que principalement axée sur l'accès aux terres et à l'installation. Nous ne sommes pas directement interventionnistes sur les pratiques agricoles des personnes installées sur nos fermes. Le croisement s'opère ainsi entre les programmes axés sur la biodiversité et les pratiques respectueuses du vivant adaptées aux défis climatiques.

Sur un plan sociologique, nous nous inscrivons dans des définitions élargies de l'agriculture biologique, auxquelles nous adhérons, et qui incluent des dimensions de durabilité écologique et sociale.

Sophie CHAUVAT

Merci beaucoup. Je donne la parole à Anne Picot, de la Fnab. Ma question est : Que fait-on, une fois que l'installation des femmes est effective dans des systèmes agroécologiques, tels que vous les développez ?

Anne PICOT, chargée de mission enseignement-formation & égalité femme-homme – Fnab (Fédération nationale de l'agriculture biologique)

Je souhaite revenir très brièvement sur ce qu'est la Fnab, la Fédération nationale d'agriculture biologique. Nous sommes actuellement le seul réseau professionnel regroupant des producteurs et productrices bio, avec environ 10 000 fermes adhérentes. Nous sommes structurés en Grab, les groupements régionaux d'agriculture biologique, qui fédèrent eux-mêmes les GAB, présents dans tous les départements.

Nous avons deux missions principales : représenter les intérêts des agriculteurs et agricultrices bio et promouvoir le développement de l'agriculture biologique. Ce développement repose sur la transition écologique, qui constitue le socle de notre action. Nous sommes convaincus — et cela ne surprendra personne ici — que ce modèle a déjà démontré son efficacité, que ce soit en matière de préservation de la biodiversité, d'amélioration de la qualité de l'eau, ou encore de la santé des sols et des personnes.

Cependant, pour la Fnab et pour les agriculteurs qui nous rejoignent, ce projet de transition écologique ne peut se réaliser sans intégrer un volet économique et social.

Depuis quelques années, nous avons décidé de travailler spécifiquement sur deux volets : d'une part, sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la bio, et d'autre part, sur l'amélioration des conditions de travail dans les fermes bio, un sujet complexe. Pour croiser ces deux axes, nous avons débuté un travail portant sur les conditions de travail des femmes dans les fermes bio, ce qui rejoint le thème du "genre". Nous savons, par ailleurs, que les femmes sont légèrement plus présentes dans l'agriculture biologique.

En 2018, nous avons réalisé une enquête indiquant que 33 % des chefs d'exploitation en bio étaient des femmes. Bien que ce chiffre soit supérieur à la moyenne générale de l'agriculture, il l'est de manière peu significative. En revanche, nous avons constaté que les femmes jouaient souvent un rôle clé dans la transition vers le bio : 35 % des agricultrices bio installées en couple ou en association sont à l'origine de la conversion de leur ferme. De plus, 46 % des femmes bio sont seules à la tête de leur exploitation, ce qui reflète des modèles moins associés à l'agriculture dite "de couple".

Malgré cela, même dans la bio, les femmes continuent de subir des inégalités. Depuis cette enquête, nous avons mis en place plusieurs outils pratiques pour répondre à ces défis. Nous avons organisé des actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, à destination des agriculteurs et agricultrices de notre réseau, et auprès des établissements d'enseignement agricole. Nous avons conçu des outils pratiques d'accompagnement, comme une vidéo explicative sur les démarches à suivre pour prendre un congé maternité en tant qu'agricultrice, ou encore des guides pour celles qui souhaitent devenir agricultrices bio.

Depuis deux ans, nous menons un projet plus ambitieux : renforcer la parité dans les instances de décision du monde de la bio. Nous avons fixé un objectif de 30 % de femmes au conseil d'administration de la Fnab, un seuil que nous avons aujourd'hui presque atteint. Pour y parvenir, nous avons notamment mis en place une initiative appelée "pépinière d'administratrice", inspirée des Coop évoqués précédemment. Aujourd'hui, cette pépinière regroupe 30 agricultrices, et l'objectif est de les accompagner dans leur engagement politique.

Nous organisons de nombreuses formations pratiques en présentiel, notamment sur la prise de parole en public et dans les médias. En complément, nous organisons régulièrement des sessions en visioconférence pour décrypter les grands enjeux de l'actualité agricole, particulièrement ceux qui touchent l'agriculture biologique. Les agricultrices qui participent à ces formations nous disent souvent qu'elles se sentent ensuite plus légitimes en retournant dans les instances de décision de leur GAB, au niveau départemental, avec de nombreuses connaissances acquises. Ce qui est très gratifiant.

Nous avons voulu que ces formations soient entièrement gratuites : nous prenons en charge les frais de transport, d'hébergement, ainsi qu'une indemnité journalière pour leur permettre de se faire remplacer dans leur ferme.

Concernant les conditions de travail, la bio présente des spécificités liées à sa réglementation. Comme, l'interdiction des herbicides qui impose souvent un désherbage manuel, ce qui augmente le travail manuel. Ou le volet du travail en extérieur, car notamment en élevage bio, les animaux doivent obligatoirement être sortis. Enfin, plus de la moitié des fermes bio pratiquent la vente directe, une spécificité qui s'ajoute à ce contexte.

Pour répondre à ces défis, nous avons récemment mené un projet qui s'intitule BeebBio (bien-être en élevage bovin bio) financé par le Fact¹ (Fonds d'amélioration des conditions de travail), axé sur les conditions de travail en élevage bovin bio. L'objectif était de proposer des solutions adaptées pour améliorer les conditions de travail et davantage aider les éleveurs et éleveuses à réfléchir au redimensionnement de leur ferme selon leurs conditions de travail, et non l'inverse. Quelques solutions ont été identifiées, notamment sur l'outillage, pour conseiller ces agriculteurs et agricultrices. Exemple : la monotraite, c'est-à-dire la traite une fois par jour pour alléger la charge de travail, ou le vêlage groupé pour se dégager du temps libre à d'autres moments de l'année. Notre idée est, en fait, de proposer un panel de solutions adaptables à chaque ferme. Nous avons aussi constaté une forte importance psychosociale du sentiment d'appartenance et de la fierté d'être en bio. Et un sentiment partagé : c'est "chouette", de compter des agricultrices et des agriculteurs heureux parmi nous.

Sur le volet du croisement genre et travail, nous observons que les femmes vivent des conditions de travail particulières. Pour y répondre, nous avons mis en place des formations en mixité ou en non-mixité, comme mentionné précédemment.

Nous développons également un diagnostic égalité dans les fermes. Ce dispositif permet à un membre de notre réseau de visiter une ferme et de mener des entretiens approfondis avec ses membres. L'objectif est d'identifier les potentielles inégalités, que ce soit dans la prise de décision, la répartition des tâches, les équipements, etc.

Sophie CHAUVAT

Merci beaucoup. Nous donnons la parole maintenant à Magalie Cayon pour la CCMSA sur les questions de santé au travail notamment.

Magalie CAYON, responsable du département prévention des risques professionnels – CCMSA (Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole)

Bonjour, je m'appelle Magalie Cayon, je suis responsable de la prévention des réseaux professionnels à la caisse centrale de MSA. La MSA est une organisation professionnelle agricole qui remplit une mission de service public. Spécifiquement, mon propos porte sur l'action de promotion et de préservation de la santé des professionnels du secteur agricole. Ce qui

¹ Le FACT est géré par l'Anact.

représente environ 400 000 exploitants agricoles et 1,2 million de salariés, répartis dans les branches de la production agricole et de l'agroalimentaire.

Pour mener à bien cette mission, nous animons un réseau qui regroupe 160 conseillers en prévention répartis dans les 35 caisses locales de la MSA, environ 300 médecins du travail, et environ 200 infirmiers en santé au travail.

Notre réflexion est structurée autour de dynamiques de prévention à long terme, organisées dans le cadre de plans quinquennaux. Nous sommes donc dans celui de 2020-2025, qui définit la question de la santé professionnelle, et évidemment, la préservation contre les risques et accidents liés au travail. Nous savons pertinemment que le milieu agricole, bien que porteur de nombreux enjeux passionnants, est aussi un domaine fortement générateur de risques professionnels. Cependant, la notion de santé recouvre également la capacité d'agir, et de donner du sens à ses activités. Elle implique également une aptitude à prendre la main et être acteur de son travail et de sa santé.

Dans ce cadre, la MSA mobilise un réseau de spécialistes du secteur agricole, notamment des ergonomes, pour aborder les questions de santé à travers une approche concrète et intégrée. Cela signifie investiguer la réalité du travail au quotidien, tout en élargissant l'analyse à des aspects tels que : l'organisation du travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les contextes socio-économiques et sociétaux très présents dans ces milieux-là. Et, les projets qui tiennent particulièrement à cœur des agriculteurs, ce qu'ils veulent préserver.

Nous prenons également en compte des problématiques majeures actuelles comme les aléas climatiques et environnementaux, qui deviennent de plus en plus fréquents, et, a fortiori, les mutations numériques et technologiques, qui font éclore de nouvelles organisations sur les territoires agricoles.

Ces changements rapides induisent également de nouveaux collectifs de travail. Dans ce contexte, la préservation de la santé doit être intégrée ou réinterrogée dès la phase primaire de conception des projets d'agrandissement de fermes, comme de la mise en place de nouveaux équipements ou laboratoires de transformation, pour assurer la pérennité des entreprises agricoles.

Dans le cadre de notre plan d'action, nous avons identifié 18 axes de travail, dont l'un intitulé "Accompagner des mutations et transitions agricoles". Cela consiste à intégrer le plus en amont possible les différentes dimensions de la santé dans ces transformations. Par exemple, des initiatives concrètes ont vu le jour, comme la création d'abattoirs de proximité, ou un accompagnement des groupes d'agriculteurs dans leur passage au bio. Ces interventions sont pensées en fonction des projets territoriaux sur lesquels nous nous engageons et nous intervenons.

Actuellement, dans notre plan, nous ne disposons pas d'une approche genrée centrée sur le travail des femmes en agriculture. Mais nous y réfléchissons. Car nous savons qu'en termes de sinistralité, il existe à la fois une légitimité et une dynamique réelle autour du renouvellement des générations et de l'implication croissante des femmes dans le secteur agricole.

Cependant, sur le terrain, diverses initiatives locales se développent, telles que les formations en non-mixité sur, par exemple, l'utilisation de tronçonneuses, la conduite de tracteurs, le bricolage ou encore la mécanique, afin de renforcer la compétence des femmes.

Au niveau territorial, une initiative de sensibilisation plus ancienne intitulée "Miction Impossible" a été développée par des médecins, infirmiers, et conseillers pour sensibiliser à des questions aussi simples mais essentielles que l'accès aux toilettes sur des chantiers paysagers ou dans les vignes. Je me souviens également d'un livre dans lequel des viticultrices indiquaient comment

garer leur voiture et utiliser les portières pour le même problème. Ce sujet entraîne toute une série d'actions reliant les problèmes de santé au travail et de santé publique. Une autre action, intitulée "Ne perdez pas le fil", a également germé sur ce territoire, elle porte sur la capacité d'affilage des sécateurs, redonnant ainsi un pouvoir d'action aux femmes, et dans une moindre mesure aux hommes, sur la manière d'affiler leur outil coupant tout en se préservant des TMS. Plus à l'ouest de notre territoire, notons la création d'un collectif visant à coconstruire en son sein des marges de manœuvre liées au "prendre soin", notamment pour les femmes entrepreneuses. C'est très important, dans la mesure où les demandes d'accompagnement portent sur le "prendre soin de sa propre santé", tant pour les managers que, par extension, pour les salariés qu'ils embauchent.

Enfin, notons l'existence d'une action nationale, il y a plusieurs années, avec le groupe féminin de Trame, intitulée "Et si on parlait travail ?". Cette initiative a donné lieu à un film documentaire réalisé à partir de plusieurs études menées avec des ergonomes. Elle repose sur le constat que les femmes se rendaient compte que des personnes proches — cousins, pères, frères, voisins — étaient en situation de détresse pouvant mener jusqu'au suicide, sans qu'elles le soupçonnent. De fait, elles nous ont demandé de les accompagner. Nous avons alors créé un module qui a été diffusé et tourne encore aujourd'hui sur les territoires.

Ce film s'appuie sur une démarche incluant des réunions-débats, animées par des conseillers, médecins et collègues des actions sanitaires et sociales. Ces échanges permettent aux adhérents de mieux comprendre les liens entre travail et santé physique ou mentale. Ces personnes y viennent souvent en couple pour discuter des différents enjeux liés au travail sur les exploitations.

Le bilan à tirer est que les femmes nous sollicitent sur des problématiques que les hommes ne sont pas toujours en mesure d'aborder, ou en tout cas pas de la même manière. Par conséquent, elles soulèvent des préoccupations et des questions différentes, offrant une vision du travail différente de celle des hommes. Ainsi, les actions que nous menons avec ces femmes sont tout aussi singulières, mais elles bénéficient, d'ailleurs, à l'ensemble des personnes concernées, hommes comme femmes.

Les femmes osent dire que cela ne va pas, que ça ne leur convient pas. Elles veulent réfléchir à des organisations différentes pour concilier vies familiale et professionnelle, ou encore vie professionnelle et rôle d'aidante, car selon leur âge elles se retrouvent souvent dans cette situation. Cette réflexion s'inscrit dans un projet porteur de sens pour elles : prendre soin d'elles-mêmes, de leurs salariés, de l'écosystème local, des animaux, et, plus largement, des territoires. En conclusion, les questions soulevées par les femmes sont différentes. Nos interventions, basées sur l'analyse de leur activité, sont donc singulières et bénéficient aux deux populations.

Deuxième partie de la table ronde

Sophie CHAUVAT

Nous allons passer à la deuxième partie de notre table ronde. Nous constatons donc que la transition agroécologique, le changement climatique et le renouvellement des actifs posent des questions d'attractivité et de conditions de travail, et que les femmes jouent un rôle moteur sur ces enjeux.

Pourtant, elles ne sont pas toujours pleinement reconnues dans leur spécificité, que ce soit en termes de reconnaissance, de santé, ou d'autres aspects. Quelles sont, concrètement, les actions

et les leviers que vous mettez en œuvre, chacun et chacune, pour aborder ces questions et tenter d'articuler ces trois dimensions : le travail, l'écologie et le genre ?

Noémie Girard, quelles sont les formations existantes en la matière ?

Noémie GIRARD

Ma réponse sera l'occasion d'évoquer à nouveau les partenaires impliqués dans le projet *Dégenrons l'Installation dans le monde agricole*, notamment porté par le réseau Civam et celui des Fadear (Fédération association pour le développement de l'emploi agricole et rural).

Il s'agit d'un projet structurant qui contribue à une série d'actions, dont le cœur réside dans la mise en commun de nos nombreuses réalisations. Il y a là un enjeu important sur lequel capitaliser, et nous constatons une réelle émulation autour de ces démarches.

Dans le cadre de cette structuration, Terre de liens participe à certaines de ces actions. Nous animons des ateliers de sensibilisation pour des salariés ou des bénévoles, visant à éviter la reproduction de dynamiques délétères de genre dans nos accompagnements. C'est un travail au long cours, mais il est essentiel.

Par ailleurs, pour les porteuses de projet — les paysannes qui s'adressent à nous — nous intégrons autant que possible la dimension du genre dans les documents de référence de nos accompagnements. La formation des membres de Terre de Liens constitue un socle essentiel. Cependant, nous veillons également à ce que l'information soit facilement accessible en externe, afin que les hommes et les femmes puissent s'informer concrètement sur les étapes d'une transmission ou d'une installation.

Nous cherchons aussi à fournir des arguments d'autodéfense pour répondre aux situations récurrentes qui posent des problèmes. Un nouvel enjeu émerge autour des modalités précises de transmission des fermes, en particulier dans le cas des couples hétérosexuels. Si nous connaissons souvent les réponses à certaines questions, nous voulons les objectiver. Par exemple, qui possède les terres à transmettre aujourd'hui ? Qui gère ce processus ? Qui transmet la ferme et décide à quel interlocuteur elle sera confiée ? Ce choix se porte-t-il sur une seule personne, un duo, un couple, ou un collectif ?

De nombreux facteurs interviennent dans ces décisions, et nous réalisons actuellement beaucoup d'observations. Cependant, il existe encore peu de données objectives. À Terre de liens, nous travaillons donc à approfondir cette réflexion pour élaborer un argumentaire solide. Celui-ci pourra servir de base à nos recommandations, qui sont déjà nombreuses, mais que nous continuons à enrichir. L'objectif est également de nourrir des propositions pour une évolution des politiques publiques dans ce domaine. Nous travaillons à nous doter des meilleurs outils, à notre échelle, pour accompagner efficacement les personnes qui nous sollicitent.

Dans une optique partenariale et motivante, nous cherchons à établir des liens non seulement avec des structures de l'agriculture paysanne, mais aussi avec des organisations œuvrant pour les droits des femmes et dans les secteurs environnementaux et écologiques. L'objectif est de développer des coopérations larges et des coalitions autour de ces thématiques.

Par ailleurs, je voudrais revenir sur un point que j'ai évoqué plus tôt. J'ai mentionné que nous ne nous concentrons pas beaucoup sur les conditions de travail des personnes que nous accompagnons, mais j'ai oublié un élément important : le fait que les personnes n'aient pas à porter l'investissement sur l'achat des terres agricoles leur permet de moins s'endetter, et donc potentiellement de moins porter ce souci ou cette charge mentale. Car l'endettement reste un facteur qui peut avoir un impact très fort sur leur santé psychologique. Même si ces questions

touchent à des enjeux plus vastes, comme le modèle économique des fermes, que je ne vais pas développer davantage ici.

Pour conclure, je voudrais vous recommander un excellent podcast, *Manuel Déterre*, qui traite des réalités vécues par les paysannes, au sens large. Il est produit par les éditions Blast et comptera cinq épisodes, dont le premier est déjà disponible. C'est une production de grande qualité, que je vous encourage vivement à découvrir : <https://www.blast-info.fr/podcasts/manuel-deterre-JmYhmS76SMCN0Vpeps95gw>

Sophie CHAUVAT

Merci beaucoup. Marie Laurent, à votre tour, pour évoquer les questions d'accompagnement qui intéressent nombre d'entre vous.

Marie-Laurent DUBREUIL

Je poursuis mes propos sur la mise en place du mentorat et du travail auprès des groupes. Nous avons, pour ce faire, souhaité aller plus loin en menant une deuxième enquête auprès des porteuses de projet, afin de vérifier si cette démarche correspondait vraiment à leurs attentes. Nous voulions également comprendre comment elles imaginaient ce mentorat, en termes de durée et de fonctionnement.

Aujourd'hui, nous sommes dans la phase de recherche de mentors, et nous sommes agréablement surpris par l'enthousiasme qui se manifeste. Nos enquêtes recueillent en effet de nombreuses réponses, et des agricultrices dynamiques déjà installées nous demandent de se former pour devenir mentors auprès d'autres.

Cela nous motive d'autant plus, car il est rare d'avoir un public aussi demandeur. Je tenais à le souligner, car cela crée une véritable émulation. Nous avons déjà réalisé un travail de formalisation des besoins avec ces femmes dans deux groupes émergents. Nous constatons que leurs besoins couvrent toutes les thématiques abordées aujourd'hui : la confiance en soi, l'importance de bien se connaître, la capacité à communiquer dans le cadre de relations de management ou entre associés, qu'ils soient conjoints ou non. Un autre point essentiel est de maintenir un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Cependant, en lisant le relevé des besoins exprimés par ces femmes, certaines interrogations émergent. Elles se questionnent, par exemple, sur le risque de "passer pour un groupe de féministes", voire de "grosses lourdes de féministes". Ces préoccupations reviennent systématiquement dans les discussions, montrant que, bien que le besoin d'agir soit clairement présent, il subsiste une ambiguïté sur la manière de l'accomplir, de le porter et de communiquer à ce sujet.

De fait, en tant qu'institution, nous avons également un travail important de communication à mener sur le sujet de la place des femmes, et des actions que nous voulons conduire. Nous souhaitons prendre le temps de bien le faire, car le sujet est sensible. Il faut vraiment trouver le bon angle d'attaque pour ne pas monter les uns contre les autres. Pour accompagner ce dispositif, nous élaborons un petit *flyer* qui sera destiné aux agricultrices en parcours d'installation. Ce *flyer* présentera le mentorat, mais aussi la place des femmes dans le secteur, les aides possibles, ainsi que la présentation des groupes.

Enfin, pour approfondir le sujet, il est nécessaire de sensibiliser les conseillers qui accompagnent les femmes, afin d'augmenter l'efficacité de notre action. Un guide sur l'égalité professionnelle, interne à la chambre d'agriculture, est en gestation. Nous envisageons éventuellement des

actions de communication auprès de nos collègues, afin que le sujet soit vraiment porté et que les questions essentielles soient réellement posées.

Sophie CHAUVAT

Merci et bravo. En effet, œuvrer sur le travail des femmes et sur les questions de transition agroécologique chamboule tout l'appareil et le dispositif technique qui encadrent les personnes qui vivent cette transition.

Je passe la parole à Anne Picot.

Anne PICOT

Pour cette seconde intervention, j'aimerais revenir spécifiquement sur la place des femmes dans les instances de décision du monde agricole, un thème sur lequel nous avons beaucoup travaillé. En 2018, nous comptons 17 % de femmes dans nos groupements régionaux et 22 % dans les départementaux. Aujourd'hui, ce chiffre a atteint 30 % dans les deux catégories. Cela montre que nos actions portent leurs fruits, avec des effets parfois rapides. En effet, 73 % des productrices du groupe que j'accompagne pour prendre des responsabilités dans le monde agricole ont pris de nouveaux engagements en seulement deux ans.

Nous aimerions que notre expérience inspire d'autres instances de décision dans le monde agricole, pour que les objectifs de parité ne restent pas de simples intentions, mais se concrétisent grâce à des moyens réels. Ces résultats montrent que cela ne fonctionne qu'en s'en donnant les moyens.

Nous constatons également des effets bénéfiques. Par exemple, cela redynamise nos organisations militantes, qui rencontrent souvent des difficultés pour recruter des bénévoles, ou renouveler les membres de leurs conseils d'administration. De plus, la présence accrue des femmes permet de mettre en avant des questions écologiques et sociales, qui étaient parfois négligées auparavant. Cependant, nous devons veiller à ne pas enfermer ces agricultrices ou paysannes dans des rôles spécifiques avec des responsabilités trop lourdes qu'elles ne voudraient pas assumer.

Dans le cadre du projet "Dégenrons l'installation en agriculture", auquel nous participons également, nous travaillons à diffuser et capitaliser sur l'expérience de notre pépinière d'administratrices. Nous avons organisé des temps d'échanges et de réflexion pour évaluer si cette approche pouvait intéresser d'autres organisations, et pour définir ce qui pourrait être mis en place avec elles.

"Dégenrons l'installation en agriculture" nous permet également de promouvoir un accompagnement spécifique des agricultrices face aux freins et discriminations qu'elles rencontrent, et cela se fait évidemment en partenariat interorganisationnel. Par exemple, l'un de nos GAP mène actuellement une expérimentation avec des paysannes bio pour transmettre leurs fermes à des femmes. Ces agricultrices expriment le souhait que, si elles possèdent rarement la terre, celle qu'elles détiennent puisse au moins être transmise à d'autres femmes. Nous vous tiendrons informés de l'évolution de ces projets.

Sophie CHAUVAT

Merci beaucoup pour ces beaux projets qui illustrent l'importance de la collaboration interorganisme. Passons maintenant à Magalie, qui évoquera comment, malgré les apparences, la CCMSA aborde aussi les questions de genre.

Magalie CAYON

Nous n'avons pas inscrit cette question dans notre plan, il est vrai, mais nous menons de nombreuses initiatives.

J'ai identifié trois raisons pour lesquelles il est important, à l'avenir, de nous emparer de ce sujet, qui nous interpelle déjà au niveau de la sinistralité. La France compte 27 % d'exploitantes agricoles, dont 55 % travaillent dans le secteur de l'élevage et de la polyculture-élevage, ce qui constitue une singularité. Lorsqu'on sait qu'une grande partie d'entre elles reprennent les exploitations de leurs maris, souvent équipées de salles de traite inadaptées à leur morphologie, il devient évident qu'un travail spécifique doit être mené en la matière. L'Institut de l'Élevage et James Hogge nous ont sollicités pour mettre en chantier une étude genrée portant sur les accidents et les maladies professionnelles des femmes en élevage. Nous commençons à disposer d'un corpus d'études variées, dont celle portant sur le machinisme agricole et les femmes. Nous avons également la possibilité d'en réaliser d'autres en fonction des besoins identifiés. Dans nos recherches sur les TMS, nous avons pris soin d'accorder une attention particulière à l'étude des salariées comme des non-salariées. Ces dernières sont confrontées à une fréquence accrue de ces troubles, souvent associés à des indices de gravité supérieurs. Par ailleurs, nous savons que derrière ces TMS se cachent, bien souvent, des troubles psychosociaux. Ces derniers temps, nous avons reçu de nombreuses sollicitations, notamment de la part du groupe Agridées, ainsi que dans le cadre de colloques relatifs au Plan Santé au travail 4 (PST4) et aux Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact). Ces échanges nous encouragent à approfondir nos travaux sur le sujet.

Le deuxième point est l'opportunité récente de créer un "bel" ancrage politique. En effet, nos élus de la Caisse centrale de la CCMSA ont publié, en octobre, un livre blanc¹ listant 15 propositions visant à valoriser et lever les freins à l'exercice des métiers agricoles par les femmes. Ce document aborde diverses problématiques, telles que le statut des conjointes collaboratrices lorsqu'elles cessent de l'être, ou encore la reconnaissance du travail des femmes et de leur contribution à la performance des entreprises agricoles. Il met également en lumière les obstacles rencontrés dans l'accès au financement et la sous-représentation des femmes au sein des Organisations professionnelles agricoles (OPA), y compris dans des structures comme la nôtre. Enfin, ce livre blanc intègre un volet spécifique sur les problématiques de santé, de sécurité et de conditions de travail dans l'agriculture.

Ce livre blanc, conjugué à la capitalisation des initiatives portées par nos collègues, constitue un levier essentiel pour investir pleinement sur le sujet des femmes en agriculture. Nous avons d'ailleurs inscrit ce projet dans notre plan préfiguratif pour la période 2026-2030. De nombreux collègues travaillent déjà sur ces questions. À l'image du réseau des conseillers en prévention, qui s'est fortement féminisé, illustrant une sensibilisation accrue à ce thème.

Ces actions visent, en filigrane, à rendre visibles les spécificités du travail des femmes et leurs initiatives, pour mieux les capitaliser au niveau national, en partenariat avec le ministère de l'Agriculture et les instances de normalisation des équipements et des protections individuelles. Nous remontons régulièrement des enquêtes sur des "presque-accidents" ou des accidents liés à l'utilisation de machines. Ces remontées permettent d'éclairer les instances européennes et

¹ <https://www.msa.fr/lfp/livre-blanc-femmes-en-agriculture>

françaises de normalisation sur les difficultés concrètes d'utilisation des équipements. Cela soulève un défi important pour les concepteurs et fabricants, notamment concernant les équipements de protection individuelle. À titre d'exemple, les exosquelettes, souvent conçus sans prendre en compte les besoins spécifiques des morphologies féminines, illustrent bien cette problématique.

Pour conclure, je souhaite aborder un troisième point que nous n'avons pas encore évoqué. Il s'agit du Duerp (Document unique d'évaluation des risques professionnels), en vigueur depuis 2001, qui repose depuis 2014 sur une évaluation intégrant l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe. Ce document permet d'identifier les spécificités de santé liées au travail des femmes. À ma connaissance, plusieurs groupes régionaux, dont celui de Bretagne, du PST4 travaillent déjà sur le Duerp en analysant la répartition genrée des tâches. L'objectif est de proposer un plan d'action préventif adapté aux problématiques de santé des femmes.

Enfin, je dirai que miser sur les femmes, c'est relier plusieurs enjeux essentiels.

- Le défi démographique, d'abord, qui est crucial, tant pour les propriétaires terriens que pour le personnel salarié. Ce défi nécessite la construction de conditions de travail soutenables. Cela passe, entre autres, par une révision du parcours à l'installation, à travers des outils comme le stage de vingt et une heures, que nous allons réinvestir.
- Ensuite, il y a le défi de l'accompagnement des transitions, qui doit être poursuivi.
- Enfin, le défi du management : nous proposons de nombreuses initiatives liées au management par le travail et la confiance. Ce travail peut se décliner sous forme de programmes spécifiques pour des groupes féminins, qu'il s'agisse de futures managers ou de managers déjà en poste.
- Dernier enjeu, celui des compétences. Le renouvellement de la Convention cadre pour le développement de la santé et de la sécurité dans le milieu agricole ouvre des perspectives prometteuses. Pourquoi ne pas intégrer dans ce cadre une dimension spécifique à la formation des jeunes filles, en collaboration avec la DGER ?

Je pense qu'il est temps de s'unir et d'allier nos forces. Des chercheurs, des organisations qui ont déjà beaucoup travaillé sur ces sujets forment ce triptyque et posent la question de nos métiers. Autrement dit, la question de nos compétences à investir de façon systémique dans ces domaines complexes et très larges. Cela nécessite du temps et des espaces de discussion à propos de notre propre mission, de notre manière d'intervenir et d'accompagner les professionnelles, dont nous avons la charge. Sans oublier la question cruciale de la préservation de notre santé.

Sophie CHAUVAT

Merci Magalie. Benoît Delarce, quelles sont les problématiques liées au salariat ?

Benoît DELARCE

J'aimerais évoquer les leviers sur lesquels la CFDT Agri Agro agit.

Le premier levier, très important, concerne la représentation des genres, comme cela a été souligné, dans les instances dirigeantes. Par exemple, je siége dans une commission exécutive où la représentation des sexes est obligatoire : nous sommes donc huit membres, dont trois femmes. Nous militons pour que ce principe s'étende à toutes les instances du monde agricole, de manière claire.

Le deuxième levier, tout aussi essentiel, concerne la promotion, auprès de nos militants, de partenariats avec plusieurs fédérations d'employeurs. En effet, nous ne pouvons pas travailler seuls sur des sujets d'une telle ampleur, qu'il s'agisse des conditions de travail en agriculture, de la transition écologique, de l'évolution démographique ou des nouveaux profils professionnels. C'est pourquoi nous avons répondu de manière proactive à des appels à projets Fact (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail), avec l'objectif d'investir dans des démarches partenariales avec les employeurs et l'Anact. Un autre appel à projets, portant sur les classifications professionnelles, est particulièrement important pour garantir l'égalité professionnelle. En éliminant dès l'origine les biais liés au genre, à l'origine dans la définition des classifications, nous pouvons aboutir à une hiérarchisation rationnelle des métiers, qui devient alors un vecteur majeur pour l'égalité professionnelle.

Un troisième levier découle des opportunités offertes par le changement climatique, malgré les inquiétudes qu'il suscite. Ce bouleversement peut servir à repenser les organisations de travail, notamment en agriculture, et à concevoir des conditions de travail globales à toute la société, plus justes et inclusives. Quitte à changer, autant repartir sur de nouvelles bases. C'est dans cette optique qu'en septembre 2023, notre organisation a proposé l'ouverture d'une négociation interbranche sur les conditions de travail et d'emploi dans le secteur agricole.

Nous faisons énormément de propositions. Mais j'attire votre attention sur le fait que l'agriculture, c'est un monde de TPE. Il n'y a pas comme dans les grandes entreprises de dialogue social institutionnalisé, mais un dialogue direct entre le salarié et l'employeur. Nous souhaitons mettre en place un cadre conventionnel en interbranche agricole, forêts, paysages, production agricole, Cuma, et parcs zoologiques, pour établir une base de diagnostic commune sur la sinistralité et le bilan ATMP, des données qui existent, mais restent dispersées. Ce cadre pourrait ensuite être décliné dans les branches pour s'adapter aux spécificités des professions. En agriculture, nous bénéficions déjà d'un dialogue territorial. Avec plus de 200 accords territoriaux, le dialogue au plus proche du terrain prend tout son sens.

Un exemple concret s'est produit lors des vendanges en Champagne, où quatre décès de salariés, probablement liés au réchauffement climatique, ont été déplorés. Suite à cela, la préfecture de la Marne a réuni les organisations patronales, syndicales, la Dreets et la MSA. Ensemble, ces organismes ont travaillé à mieux préparer les vendanges suivantes. Ce type de collaboration pourrait être appliqué à d'autres sujets, et c'est ce que nous souhaitons porter à la CFDT dans cette négociation. Les conditions de travail se construisent dans le dialogue avec les personnes concernées. Un travail paritaire de diagnostic est également essentiel. À cet effet, la commission paritaire nationale d'emploi et de formation de l'agriculture, dotée de moyens, peut être mise à contribution pour réaliser des études prospectives, notamment sur les conditions climatiques et les enjeux de genre.

Enfin, la CFDT Agri Agro souhaite intégrer, dans tous ses chantiers, la revendication systématique d'une égalité réelle entre les hommes et les femmes. Cela passe par le salaire, l'évolution de carrière et le respect. Cette valeur est cruciale : être considéré est fondamental. Cela a été souligné, et nous devons aller encore plus loin en créant des conditions où la société, après avoir assumé la maternité, intègre pleinement la physiologie féminine comme une norme à prendre en compte, et non comme un impensé. Dans cette optique, nous avons négocié avec la branche de l'accoupage la prise en charge d'un congé pour endométriose incapacitante : les entreprises accorderont un jour de congé par mois aux femmes concernées. Cette innovation sociale, pionnière en agriculture, mérite d'être étendue à l'ensemble de la société.

Il reste encore un travail de conviction à mener, mais c'est le mandat que nous ont confié les salariés agricoles. Nous continuerons donc à œuvrer dans ce sens.

Sophie CHAUVAT

Merci. Pascale Croc, pour conclure ce tour de table, pouvez-vous nous présenter la façon dont Trame place l'humain au cœur de ses préoccupations ?

Pascale CROC

En effet, je vous parlais de haute valeur humaine tout à l'heure, et je souhaite préciser ce que nous avons caractérisé depuis 2020. Cela représente un long travail de gestation, avec de nombreuses perspectives devant nous, grâce aussi aux partenaires qui nous rejoignent. Très concrètement, nous souhaitons que cette haute valeur humaine, concerne toutes celles et ceux qui collaborent dans une ferme ou un autre collectif de travail, quel que soit son nom.

Elle s'articule autour d'un schéma à quatre cadrans. Vous pourrez retrouver ces éléments dès ce soir sur le centre de ressources numériques de Trame¹.

Deux cadrans concernent l'individu. Il est important de souligner qu'il s'agit d'une coresponsabilité : on ne peut pas tout attendre du collectif, tout comme le collectif doit pouvoir compter sur les individus. L'individu doit prendre en charge sa part de transition, quel que soit l'objectif, et s'engager dans l'amélioration de ses pratiques.

Les deux autres cadrans concernent la dimension collective de chaque groupe de travail. Cela implique, d'une part, de s'accorder tous ensemble, et d'autre part, de clarifier notre organisation.

Pour la partie individuelle, cela signifie : s'engager personnellement, travailler au développement de sa personne et de son individualité, en tenant compte de son parcours privé et professionnel. Ensuite, s'investir dans une amélioration de ses pratiques, notamment en développant ses compétences relationnelles, en travaillant sur un management collaboratif et en renforçant ses aptitudes à animer ou faciliter des groupes.

Pour la partie collective, cela peut désigner deux actions. D'une part, clarifier l'organisation relative à la gouvernance partagée, au planning des tâches, aux relations humaines et aux conditions de travail. Et d'autre part, s'accorder tous ensemble sur la stratégie d'entreprise, définir le projet commun qui fédère l'ensemble des acteurs, assurer la transmission et l'installation – des thèmes souvent évoqués aujourd'hui – et adopter des engagements éthiques. Le référentiel que nous avons élaboré détaille ces points bien au-delà de ces cadrans synthétiques. Il permet de s'engager individuellement et collectivement, tout en conservant la souplesse nécessaire, sans apparaître comme "une usine à gaz". Chaque collectif peut, en effet, choisir son point d'entrée, fixer ses priorités, définir son programme d'action et identifier ses besoins d'accompagnement.

C'est la raison pour laquelle Trame s'appuie sur des partenaires, afin que ces accompagnements soient pris en charge par l'ensemble de la sphère agricole et rurale. Un autre enjeu est de rendre visibles les actrices et acteurs engagés, car nous misons beaucoup sur l'effet d'émulation et sur la création d'une communauté positive, qui pourra ensuite partager ses expériences, que ce soit du "côté pépites" ou du "côté cailloux". Car nous devons nous montrer à l'aise aussi bien avec ce qui fonctionne qu'avec ce qui ne fonctionne pas.

¹ <https://trame.org/ressource/le-referentiel-haute-valeur-humaine-schema-en-4-cadrans/>

En tant qu'agricultrice, je souhaite dérouler deux pelotes de vigilance. Lorsque nous affirmons vouloir limiter l'impact du travail sur l'écologie et sur l'humain, cela implique de réfléchir au travail avant même de le réaliser.

Cela nécessite l'implication de toutes et tous pour penser ce travail collectivement. Il n'est plus acceptable d'être dans une situation où l'on attend que "la patronne" décide et que les autres exécutent, comme cela pouvait encore être entendu il y a 20 ans. Il faut apprendre à collaborer et cela demande de développer une véritable culture de l'expression et de l'écoute.

À ce sujet, je tiens à souligner que parler de morphologie des individus est souvent plus pertinent que de distinguer systématiquement entre "corps des femmes" et "corps des hommes". Un exemple concret : un petit gabarit, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, peut rencontrer des difficultés similaires dans la cabine d'un tracteur mal adapté. Lorsque le siège avancé pousse les genoux contre le volant et que les commandes latérales restent difficiles d'accès, les épaules en pâissent. C'est une problématique transversale qui dépasse les distinctions de genre.

Ma deuxième pelote de vigilance concerne les impacts du changement climatique et les TMS. Ces enjeux nous obligent à revoir le travail en profondeur. Il ne s'agit pas seulement de le planifier, mais de le réinventer. Cela implique, entre autres, que certains métiers disparaîtront inévitablement.

Je voudrais aussi mettre en lumière un risque que j'ai récemment conceptualisé : celui de "l'externalisation de la douleur". Lorsque l'on repense le travail en déléguant certaines tâches douloureuses, la douleur ne disparaît pas pour autant, elle est simplement reportée sur quelqu'un d'autre. Je ne détaillerai pas tout ce que le concept de délégation de travail implique dans ses conséquences plus ou moins heureuses.

Pour conclure ces réflexions, deux paradoxes me semblent particulièrement frappants. Le premier est que nous entendons, depuis ce matin, souvent dire que les femmes sont majoritairement porteuses des transitions agroécologiques. C'est peut-être vrai. Pour ma part, je cumule deux "handicaps" depuis trente ans : je suis une femme et je ne suis pas issue du milieu agricole. Je suis incapable de dire laquelle de ces deux caractéristiques m'a poussée à porter la conversion en bio de la ferme. Et pourtant, face à ces changements, la réaction des hommes – si on caricature – est souvent la même : « *C'est plus de travail et moins d'argent.* »

Le second paradoxe est ce contraste à mon avis saisissant dans la façon d'incarner les métiers en agriculture - j'insiste sur le pluriel. Ces métiers oscillent entre une passion dévorante et une activité purement alimentaire. Les deux postures sont légitimes, et je ne porte aucun jugement à leur sujet. Personnellement, j'ai vécu cette passion dévorante, en tant que Nima (non issue du milieu agricole), depuis trente ans. J'ai investi, j'oserai dire "bêtement", une énergie disproportionnée pour prouver à moi-même et aux autres ma légitimité et mon expertise, acquises à la fois par ma formation et par mon expérience de terrain. Cet engagement s'est manifesté dans des missions non genrées : conduite de tracteur, commercialisation, en passant par le *care* – puisque c'est, paraît-il, une "prérogative féminine".

Ces paradoxes me confortent dans l'idée que le défi essentiel est de rechercher ensemble un équilibre associant hommes, femmes, travailleurs et travailleuses, et conjuguer les dimensions humaines, écologiques et économiques. Mon rêve, que je partage avec vous aujourd'hui, est de permettre à toutes et tous de vivre des aventures professionnelles enrichissantes tout en préservant des vies personnelles épanouissantes.

Merci à toutes et à tous.

Échanges avec la salle

Question de la salle : Delphine GUILLOT

Je suis formatrice et accompagnatrice pour différents réseaux agricoles, sur une variété de sujets, notamment les questions de travail et de genre. Récemment, j'ai travaillé pour le réseau des Adear (Association pour le développement de l'emploi agricole et rural) en Auvergne-Rhône-Alpes, sur l'intégration des freins genrés dans l'accompagnement à l'installation agricole, tant professionnel que bénévole. Un point important est ressorti de ce travail, qui, je pense, n'a pas été suffisamment abordé aujourd'hui, malgré la diversité des réseaux représentés et les actions entreprises sur l'égalité professionnelle et les questions de genre. Il me semble qu'il y a une véritable nécessité d'un positionnement politique des réseaux. Aujourd'hui, il est tout à fait normal, et j'aurais agi de même à votre place quand je travaillais dans une Adear, de lister ce qui existe. Cependant, ces actions sont souvent portées par une structure ou parfois même par une seule personne, et il reste encore beaucoup à faire pour qu'il y ait un positionnement politique clair, national, qui se reflète dans des contrats d'objectifs et des projets de développement. Chaque réseau utilise les termes qui lui conviennent. Et je pense que l'on commence à peine à y arriver. Parce qu'en dehors de cela, c'est très compliqué. Comme nous l'avons évoqué, ces initiatives existent bel et bien, bien sûr. Mais quand on dresse une liste, elle est souvent le fruit de la militance de quelques personnes, ou de certaines structures. Et ce sont souvent des femmes. C'est pourquoi il est vraiment essentiel d'avoir des portages politiques clairs, ce que je tenais à rajouter.

Question de la salle :

Ma question s'adresse à Terre de liens. Accompagnez-vous concrètement les porteurs de projets dans l'accès à la terre ? Une des raisons principales pour lesquelles il est difficile d'acquérir des parcelles aujourd'hui est l'augmentation constante des prix. Quelles sont les mesures mises en place au niveau national pour aider à l'achat de ces terres ?

Noémie GIRARD

Nous n'avons pas d'action qui dépasse notre capacité d'achat de terres, qui est limitée à celle de mobiliser des fonds, que ce soit par l'épargne ou les dons, pour cette cause. Comme je l'ai mentionné précédemment, le rapport entre notre action et les enjeux est encore très faible, d'autant plus que nous sommes également confrontés à une question interne : sommes-nous capables de continuer à acquérir des fermes, étant donné qu'elles deviennent de plus en plus chères et de plus en plus grandes ?

Il reste encore des surfaces moyennes et petites abordables, mais cela limite notre champ d'action. Pour le moment, nous ne pouvons pas aller au-delà de ces contraintes. Je ne sais pas si cela répond à votre question.

Agathe DEMATHIEU

Je peux également compléter en précisant que nous travaillons sur un projet avec Terre de liens qui vise la restructuration des fermes. L'idée est de s'attaquer aux fermes les plus difficiles à transmettre, typiquement les très grandes fermes avec de nombreux bâtiments, beaucoup de matériel et une grande surface de terre. L'objectif est de trouver des solutions pour restructurer ces fermes, afin de les rendre transmissibles. Cela pourrait signifier, par exemple, créer plusieurs ateliers, et ainsi diviser les parcelles pour les attribuer à différents porteurs de projets. Ces derniers, bien qu'ils n'aient pas les moyens d'acquérir une grande ferme, pourraient acheter une petite superficie, comme deux hectares, pour y développer des projets comme le maraîchage.

Ce sont des initiatives sur lesquelles nous travaillons actuellement. Nous nous structurons en collaboration interorganisations pour mettre en place des méthodes de restructuration. À notre échelle, c'est sans doute l'action la plus directe que nous puissions mettre en œuvre, bien que ce ne soit pas suffisant face à la tendance structurelle à l'agrandissement des fermes en France.

Noémie GIRARD

Un dernier point que je peux ajouter, c'est que nous jouons également un rôle d'étude sur les pratiques de contournement du cadre légal de transmission des fermes. Il existe de nombreux cas singuliers que nous analysons et exposons. Il sera nécessaire d'ajouter de la régulation pour que ces pratiques restent dans le cadre légal, sinon tout le monde commencera à exploiter les brèches, et la situation risque de devenir encore plus problématique. Il y a également cette dimension à prendre en compte.

Question de la salle : Isabelle TANIQU, déléguée femmes secrétaire confédérale CFDT

Bonjour et merci pour cette table ronde. Je suis déléguée femmes à la Confédération CFDT. Nous vous remercions pour vos interventions.

Nous avons une question concernant le patrimoine, plus spécifiquement, à quel pourcentage estime-t-on la part des terres détenues par des femmes exploitantes agricoles ? En effet, nous savons que les inégalités salariales s'élèvent à environ 24 %, mais lorsqu'il s'agit du patrimoine, elles sont bien plus marquées, pour diverses raisons. Elles commencent dès les petites sommes, comme l'argent de poche.

Ce chiffre nous intéresse particulièrement. Par ailleurs, à la CFDT, nous avons élaboré un manifeste féministe qui intègre non seulement les questions d'égalité professionnelle et salariale, mais aussi celles de la transition écologique. Il reste encore beaucoup à faire, et il est crucial de travailler avec les fédérations pour faire progresser ces enjeux.

Noémie GIRARD

Je ne peux pas répondre sur l'ensemble du patrimoine, même si j'aimerais beaucoup le faire. Cependant, il existe un ouvrage très intéressant intitulé *Le Genre et le Capital* de Sibylle Gollac et Céline Bessière, que vous connaissez peut-être, et qui est très pertinent sur ce sujet. En revanche, ce que nous savons concernant la propriété des terres agricoles en France, c'est qu'environ 30 % des terres sont détenues par des femmes (cf. <https://revue-sesame-inrae.fr/propriete-agricole-et-inegalites-de-genre-le-plafond-de-terre/>).

En comparaison, au niveau européen, ce chiffre est plus bas, avec une moyenne de 13 %. Toutefois, si l'on compare à la répartition dans le secteur du logement locatif, les femmes et les hommes détiennent environ 50 % des parts chacun.

Nous revenons toujours à ce tiers dans le secteur agricole, j'ignore la raison, et je n'ai malheureusement pas d'autres données sur l'ensemble du patrimoine.

Question de la salle : Zoé OLIVA, Collectif El Eco Saisonnier

Bonjour, je m'appelle Zoé, ancienne saisonnière agricole. Je suis ici aujourd'hui en tant que représentante de El Eco Saisonnier, un collectif d'entraide et d'information pour les saisonniers agricoles.

Ma remarque s'adresse aux collègues qui ont abordé la question de la MSA et de la CFDT. Les conditions de travail et d'accueil des saisonniers sont extrêmement mauvaises, parfois déléteres,

voire mortelles dans certains cas. Comme l'a souligné M. Gatet, il est difficile d'envisager une transition si l'on ne part pas d'une base minimale, le minimum vital.

Est-ce que cela fait partie de vos projets ? Est-ce que vous intégrez dans vos actions l'idée de d'abord améliorer ces conditions de base avant d'aborder les questions de transition ? Je ne sais pas si ma question est claire.

Benoît DELARCE

Le sujet des saisonniers, notamment en agriculture, est une question qui nous tient particulièrement à cœur en raison de la grande précarité de cette population, qui est évidente. D'ailleurs, une négociation débute pour définir des dispositions spécifiques pour les saisonniers. Cependant, pour pouvoir mener ces négociations, il est nécessaire de disposer de diagnostics clairs et approfondis. Il nous faut être en mesure d'exposer la réalité de la situation, et d'expliquer comment nous pouvons intervenir pour y remédier. Ainsi, la CFDT Agri-Agro a lancé une grande étude pendant les vendanges, centrée sur les conditions de travail des saisonniers, en lien avec les changements climatiques. Nous avons envoyé des enquêteurs sur le terrain pour interroger les saisonniers dans les vignes. Cependant, nous avons constaté que cette population est difficile à toucher et à faire s'exprimer. Nous nous interrogeons sur les raisons de cette difficulté. Est-ce parce qu'on ne leur donne pas l'occasion de s'exprimer, en les mettant directement au travail, ou est-ce dû à une volonté de ne pas le faire ? La barrière de la langue pourrait également jouer un rôle, étant donné que de nombreux saisonniers sont étrangers. C'est un sujet complexe sur lequel nous cherchons à travailler.

Cela soulève également des questions liées aux cotisations sociales et à de nombreux autres aspects du travail saisonnier. Ce sont des sujets qui se percutent. En parallèle, la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) agricole a mené une étude sur les trajectoires des saisonniers. Nous avons demandé aux différents partenaires de l'agriculture de regarder les trajectoires des saisonniers, et ce que nous pouvons faire pour qu'ils puissent avoir accès à plusieurs emplois saisonniers, mais annualisés, par exemple.

Nous cherchons à évaluer ces différentes pistes afin de limiter la précarité. C'est une problématique très complexe qui mettra du temps avant de trouver une résolution.

Hélène GUÉTAT-BERNARD

Il me semble qu'au cours de cet après-midi nous avons abordé principalement les problématiques liées aux agricultures familiales, qu'elles soient pratiquées au sein de familles ou de collectifs réorganisés aujourd'hui. Toutefois, la question de l'agriculture de grande envergure, celle des grandes exploitations ou des structures de type "agriculture de firme", a été relativement peu abordée, alors que cela représente également un enjeu majeur.

Il serait important de poursuivre les débats en incluant également ces formes d'agriculture, afin de les intégrer pleinement dans les réflexions et les solutions à apporter aux défis actuels.

Sophie CHAUVAT

Bien sûr. Merci. Peut-être aurait-il fallu d'autres invités pour discuter de ces questions. Merci beaucoup. Bonne soirée.

SÉQUENCE 2

MÉTIER DE SERVICE, CRISE CLIMATIQUE, TRAVAIL ET GENRE

- Dans les métiers de service, comment s'adapter au changement climatique dans les pratiques professionnelles selon le sexe/genre ?
- En quoi les métiers de service occupés majoritairement par des femmes sont-ils plus vulnérables à ces conditions ?
- Dans quelle mesure les horaires atypiques et le télétravail sont-ils des réponses adaptées à ces nouvelles situations pour les hommes et les femmes ?

Introduction et animation

Florence CHAPPERT, responsable de la mission égalité intégrée – Anact

Bonjour à toutes et à tous, et bienvenue pour cette deuxième journée du colloque "Transition écologique et genre, quelles transformations du travail." Hier, nous avons ouvert les discussions en explorant les travaux du Cese (Conseil économique social et environnemental) sur les inégalités de genre en lien avec la crise climatique, l'écoféminisme, le *care* ainsi que l'approche de l'Anact avec le modèle Égalité Santé des quatre hypothèses et les questions du comité d'organisation du colloque. Hier après-midi, nous avons examiné la manière dont le secteur agricole concilie transition écologique, travail et genre.

Ce matin, notre session se concentrera sur la crise climatique et l'adaptation des métiers de services, qu'ils soient à prédominance masculine ou féminine, aux aléas du changement climatique. Cet après-midi, nous aborderons les métiers verts et "verdissants". Je rappelle que ce colloque est hybride, en présentiel et distanciel, et je salue nos 396 inscrits en ligne. Bien que toutes et tous ne soient peut-être pas connectés, votre présence est précieuse.

Hier, des problèmes de son ont été signalés, mais tout devrait être résolu aujourd'hui. Je rappelle également que ce colloque a été coconstruit par l'Anact et le groupe de recherche GAS (Genre, activité, santé), représenté ici par Christelle Casse, avec qui j'aurai le plaisir de coanimer la session ce matin.

Je propose maintenant une brève introduction pour situer les thèmes de la matinée, laquelle s'articule en deux temps. D'abord, nous aurons des contributions scientifiques présentées par Sandrine Caroly et Sylvie Monchatre, suivies d'une table ronde après une pause. Celle-ci rassemblera des acteurs de terrain ayant réfléchi à la transformation de leurs activités et à la mise en place de mesures pour s'adapter aux événements extrêmes liés au dérèglement climatique.

Ces dernières années, le dérèglement climatique a été principalement associé aux canicules, mais il englobe aussi inondations, grêle, tempêtes, etc., affectant particulièrement les métiers à prédominance masculine, notamment ceux exercés en extérieur. Des études récentes de France Stratégie et de la Fondation de Dublin mentionnent les professions extérieures, souvent masculines, comme étant les plus exposées aux phénomènes climatiques extrêmes.

Aujourd'hui, nous explorerons plusieurs de ces métiers. Les guides de haute montagne, par exemple, sont majoritairement des hommes, mais nous verrons aussi comment les femmes adaptent leur activité. Nous allons aborder également les agents de sécurité et, lors de la table ronde, d'autres métiers comme la police, la voirie et les déchetteries en milieu urbain. C'est aussi le cas du personnel saisonnier dans l'agriculture.

Les métiers à prédominance féminine sont également concernés, même si nous avons recueilli moins de témoignages dans ce secteur. Les impacts sont visibles, par exemple, dans des locaux de crèches, d'écoles, ou de musées mal isolés lors de canicules, mais aussi dans le travail social, où l'on s'occupe de publics déjà vulnérables, et donc davantage affectés lors d'événements climatiques extrêmes.

Deux volets essentiels s'imposent pour aborder ces problématiques : la dimension de genre, car les femmes et les hommes ne sont pas dans les mêmes métiers, et sont donc exposés différemment aux risques et contraintes de travail - et la dimension de sexe liée à la différenciation biologique.

Sur le volet du genre, la Dares nous rappelle que les femmes dans les métiers féminisés des services sont exposées à sept risques sur huit, tandis que les hommes dans les métiers ouvriers masculinisés sont exposés à quatre risques sur huit. La question de la pénibilité dans les métiers majoritairement féminins fait d'ailleurs actuellement l'objet d'auditions à l'Assemblée nationale. Face au dérèglement climatique, l'Anses indique une probable augmentation des risques professionnels, et les femmes sont déjà surexposées à plusieurs de ces risques. Ces risques spécifiques sont des risques biologiques liés au développement d'organismes pathogènes dans les métiers du soin, du *care*. Mais existent aussi des risques psychosociaux, qui s'accompagnent de difficultés à travailler, à s'organiser et à coopérer dans des conditions climatiques extrêmes. Conséquence : des tensions peuvent émerger entre collègues, ou avec des clients et des usagers. À cela s'ajoute, pour les femmes, la charge de travail cumulée entre vie professionnelle et vie familiale, notamment en période de températures extrêmes - sans oublier l'augmentation des violences intrafamiliales.

Au-delà de la question du genre, il est crucial de prendre en compte la question du sexe, c'est-à-dire la question des différences biologiques. Mais on ne dispose encore que de très peu de données sexospécifiques. Il y a quelques années, l'INRS a publié une fiche abordant les différences de métabolisme et de sensibilité au froid ou à la chaleur entre les sexes. L'Institut s'interroge actuellement sur l'adaptation des EPI (équipements de protection individuelle) en fonction du sexe, particulièrement pour travailler en cas de canicule. Le Cese a aussi mentionné à plusieurs reprises la question des femmes enceintes exposées à des températures supérieures à 28 degrés. Je passe la parole à Christelle pour présenter les intervenantes.

Christelle CASSE, maîtresse de conférences en ergonomie - Université Lumière Lyon-II, IETL (Institut d'Études du Travail de Lyon), EVS (Environnement Ville Société)

Donnons tout de suite la parole à Sandrine Caroly professeure à l'université de Grenoble.

Contributions scientifiques

Effets de la crise climatique sur l'activité des femmes guides de haute montagne et gardiennes de refuge

Sandrine CAROLY, professeure en ergonomie - Université Grenoble Alpes. Laboratoire Pacte

Bonjour à toutes et tous. Je suis professeure en ergonomie au laboratoire Pacte, à l'université de Grenoble. Ce laboratoire est un espace de recherche pluridisciplinaire qui réunit des experts dans des domaines variés, notamment les géosciences, les sciences politiques, l'anthropologie et la sociologie. Cette diversité enrichit mes travaux, particulièrement lorsqu'il s'agit d'aborder des problématiques complexes comme les effets du changement climatique. En parallèle, je codirige le Risk Institute, un réseau de 130 chercheurs qui s'intéressent aux risques, en adoptant une approche interdisciplinaire, et en cherchant à répondre à des problématiques concrètes sur les plans social, local et territorial.

Comme l'a dit Christelle Casse, je suis également membre du GAS, que j'ai cofondé avec plusieurs collègues. Aujourd'hui, je souhaite vous présenter une étude sur les femmes guides de haute montagne et les gardiennes de refuge, en analysant leur travail sous l'angle des effets du changement climatique. L'objectif est d'explorer les impacts de ces transformations environnementales sur leur activité professionnelle, tout en prenant en compte une perspective "sexe et genre", essentielle pour comprendre la manière dont elles perçoivent et gèrent ces bouleversements.

Cette exposition aux risques naturels liés au changement climatique revêt des aspects multiples : éboulements, avalanches, inondations, incendies, etc. Il faut bien comprendre les effets en cascade. Par exemple, l'industrie contribue aujourd'hui à l'augmentation de l'empreinte carbone, ce qui intensifie le réchauffement climatique et, en conséquence, provoque des pluies plus abondantes – ce qui entraîne des éboulements, des écroulements, des inondations et des destructions d'infrastructures.

Du point de vue de l'ergonomie, il est crucial de considérer la perception des risques, l'adaptation des populations et la résilience des organisations pour faire face aux conséquences du changement climatique. Aujourd'hui, je propose d'analyser ces questions sous l'angle du sexe et du genre.

Le réchauffement climatique a des conséquences particulièrement visibles en montagne : éboulements, fonte des glaciers, avalanches ou encore inondations. Ces phénomènes sont accentués par la fonte du permafrost, une problématique majeure dans les massifs tels que le Mont-Blanc et les Écrins. Cette dégradation accélérée du sol gelé perturbe non seulement les écosystèmes, mais aussi la stabilité des infrastructures, y compris celle des refuges, et expose les professionnels de la montagne à des risques accrus.

Ces phénomènes posent une question fondamentale : comment distinguer exposition et vulnérabilité ? Être exposé à un risque ne signifie pas forcément être vulnérable. La vulnérabilité survient lorsque les individus ou les organisations n'ont pas les ressources ou les marges de manœuvre nécessaires pour gérer cette exposition. Dans le contexte montagnard, cette distinction est cruciale, car les femmes guides et gardiennes sont souvent confrontées à des situations où leur capacité à réguler les risques est limitée.

Dans une grande entreprise, des actions sont possibles face aux conséquences du changement climatique. Par exemple, chez Veolia, entreprise dominée par des hommes, on distribue des fiches d'information pratique sur des mesures techniques : trouver des points d'eau, identifier des zones d'ombre, adapter les vêtements, changer des horaires ou prendre des pauses plus fréquentes. Des négociations au niveau du territorial peuvent aussi être menées avec les collectivités, pour adapter la gestion des déchets, par exemple.

Cependant, dans les TPE ou pour les travailleurs indépendants, les questions de gestion des impacts climatiques se posent différemment. C'est ce qu'a démontré Béatrice Barthe lors de son congrès sur le temps de travail atypique conjugué au féminin, en 2024 à Toulouse. Elle a souligné que les horaires atypiques, bien qu'ils puissent constituer une solution, compliquent aussi la conciliation travail-famille, notamment dans le secteur hospitalier... où les horaires 2x12 sont courants.

Dans le milieu de la montagne, les conséquences du changement climatique sont particulièrement visibles. En France, le risque naturel est deux fois plus élevé en montagne qu'ailleurs, avec des températures qui augmentent et un environnement fragile... on est quatre fois plus exposés. Un événement a eu lieu, en juin 2024, dans le massif des Écrins : une lave torrentielle a détruit une grande partie des habitations du village de La Bérarde. Aujourd'hui encore la zone reste inaccessible. Cela pose d'importants défis économiques pour les professionnels de la montagne, tant pour le tourisme, l'alpinisme ou l'agriculture.

Les guides de haute montagne, par exemple, sont très peu nombreuses : elles ne représentent que 2 % de cette profession, traditionnellement masculine. Ce métier exige force physique, endurance et une gestion quotidienne des risques naturels. Les gardiennes de refuge, qui représentent 43 % de leur domaine, sont davantage associées à des tâches liées à l'accueil et à l'entretien, bien que leurs responsabilités soient bien plus vastes et incluent la gestion des infrastructures, de la sécurité et des relations avec les clients.

Un point central de cette analyse concerne la division sexuée du travail. Même lorsque des hommes et des femmes occupent des postes similaires, leurs tâches et responsabilités diffèrent souvent de manière significative. Cela s'explique par des attentes sociales et des normes de genre, qui influencent la répartition des tâches, mais aussi la manière dont chacun perçoit et gère les risques. Les travaux de Geneviève Pruvost, par exemple, montrent que les femmes, en raison de leur socialisation et de leur expérience, développent une sensibilité particulière à la nature et à leur propre corps dans le cadre de leur travail. Cette perspective est intéressante, mais il est crucial d'éviter les stéréotypes qui enfermeraient les femmes dans des rôles prédéfinis.

Les effets de cette division sexuée du travail se manifestent également sur le plan de la santé. Les femmes guides et gardiennes sont souvent confrontées à des conditions de travail qui diffèrent de celles de leurs homologues masculins. Par exemple, dans le cadre des refuges, la fonte du permafrost provoque des déformations structurelles qui rendent les bâtiments instables, affectant directement la sécurité et la charge de travail des gardiennes. Ces dernières rapportent des situations où les portes ne ferment plus, ou bien où des tremblements se font ressentir dans les refuges à cause des mouvements du sol. Ces changements, exacerbés par le réchauffement climatique, nécessitent une attention accrue pour prévenir les risques et adapter les infrastructures.

Face à ces défis, les femmes guides et gardiennes ont développé diverses stratégies d'adaptation. Ces stratégies visent à maintenir un équilibre entre écologie, économie et santé tout en répondant aux attentes de leurs clients, et en assurant leur propre sécurité. Par exemple, certaines guides privilégient la mobilité douce, en utilisant le train ou le vélo pour leurs déplacements professionnels. Une guide a même créé une association pour promouvoir ces modes de transport alternatifs.

D'autres guides choisissent de diversifier leurs activités en se tournant vers des métiers complémentaires, comme l'artisanat ou la vente, pendant les périodes où les conditions climatiques rendent leur travail trop dangereux. Elles adaptent également leurs itinéraires alpins

pour éviter les zones à risque. Elles préfèrent travailler avec une clientèle régulière, ce qui leur permet de négocier des changements d'itinéraire ou de massif en fonction des conditions météorologiques.

Les gardiennes de refuge, quant à elles, adoptent des pratiques pour réduire leur charge de travail physique tout en répondant aux attentes des alpinistes. Certaines proposent des repas végétariens pour simplifier la logistique, modifient les horaires des petits déjeuners, ou laissent les clients en autonomie pour certaines tâches. Ces adaptations leur permettent de mieux gérer leur fatigue et de préserver leur santé, tout en répondant aux exigences croissantes liées à la fréquentation touristique et aux contraintes climatiques.

Un aspect clé de l'adaptation des femmes professionnelles de la montagne est leur recours au collectif. Les guides, par exemple, s'appuient sur leurs collègues pour partager des informations sur les conditions en montagne. Lorsqu'une guide est confrontée à un passage dangereux, elle consulte d'autres guides pour recueillir des avis et choisir l'itinéraire le plus sûr. Cette démarche collaborative permet de réduire les risques tout en renforçant les liens au sein de la communauté.

De manière similaire, les gardiennes de refuge mobilisent divers acteurs locaux, comme les maires, les responsables de remontées mécaniques ou les compagnies de guides, pour anticiper et gérer les risques liés à leurs infrastructures. Certaines ont également participé à la création de réseaux comme les "refuges sentinelles", qui collectent et partagent des informations sur les changements environnementaux, comme les éboulements ou la formation de nouveaux lacs glaciaires.

Malgré ces efforts d'adaptation, les femmes guides et gardiennes continuent de faire face à des obstacles liés à leur genre. Les guides, en particulier, sont confrontées à des attitudes sexistes durant leur formation et leur pratique. Elles doivent souvent prouver leurs capacités physiques et techniques dans des conditions où leurs compétences sont mises en doute, tant par leurs collègues masculins que par leurs clients. Ces expériences renforcent la pression qu'elles ressentent pour "s'intégrer" dans un milieu professionnel masculin, parfois au détriment de leur propre style ou de leur bien-être.

Enfin, la maternité représente un autre défi majeur pour ces femmes. La nécessité de s'arrêter pendant une période prolongée, puis de reprendre un métier exigeant physiquement et émotionnellement, cela complique leur carrière. Pourtant, beaucoup parviennent à maintenir un équilibre, souvent grâce à des réseaux de soutien familial ou professionnel.

Pour ces deux populations, les stratégies d'adaptation aux risques climatiques diffèrent. Par exemple, les guides de haute montagne, en raison des dangers croissants, choisissent des itinéraires plus sûrs et tentent de travailler avec une clientèle régulière. De même, les gardiennes de refuge adaptent leurs horaires et services pour gérer les risques accrus liés aux périodes de forte chaleur.

En conclusion, l'analyse des femmes guides et gardiennes de refuge face au changement climatique révèle des dynamiques complexes, où les dimensions écologiques, économiques et sociales s'entrelacent. Ces femmes font preuve d'une résilience remarquable, développant des stratégies innovantes pour s'adapter aux transformations de leur environnement tout en surmontant les défis spécifiques liés à leur genre. Leurs expériences offrent des enseignements précieux sur la manière dont les professions exposées aux risques climatiques peuvent évoluer pour mieux répondre aux enjeux contemporains.

Je vais m'arrêter ici pour aujourd'hui, mais je tenais à insister sur l'importance d'une prise en compte globale des conséquences du changement climatique pour ces professionnels. Merci.

Christelle CASSE

Merci beaucoup. Y a-t-il des questions dans la salle ? Nous avons également une question à distance qui touche aux adaptations en zones particulièrement exposées, comme l'Outre-Mer.

Sandrine CAROLY

Effectivement, nous avons des territoires très exposés, comme la vallée du Vénéon, où une lave torrentielle récente a bouleversé la vie des habitants. Sur les questions d'exposition en Outre-Mer, mes collègues du Risk Institute travaillent notamment sur les impacts des séismes et cyclones. Face aux chaleurs extrêmes, on peut adapter les équipements, comme pour les casques de chantier à Mayotte.

Dans un environnement structuré, des mesures peuvent être mises en place : adaptation des horaires, équipements, sensibilisation. Cependant, dans les TPE ou pour les travailleurs indépendants, la question de l'organisation reste entière, et ce sont souvent eux qui nous enseignent des solutions adaptées à leurs réalités.

Question de la salle : Anne-Marie NICOT, Anact

Merci pour cette présentation. Pratiquant également les activités de montagne, j'aimerais souligner que le modèle du guide, qui sait et décide seul, diffuse au-delà du monde professionnel, jusque dans les pratiques de bénévolat. On intègre souvent l'idée qu'il ne faut pas douter ni échanger avec les autres, et cela véhicule des stéréotypes profonds.

Sandrine CAROLY

Merci pour ce témoignage. Cela montre aussi le rôle des médias et des sponsors, qui renforcent certains modèles. Nous pourrions envisager de nouvelles façons de voir et de pratiquer la montagne, en intégrant davantage la coopération et les changements d'itinéraire.

Florence CHAPPERT

Une autre question de Magalie Cayon de la MSA (Mutualité sociale agricole), s'interrogeant sur le rôle de cette école dans l'adaptation aux changements climatiques.

Sandrine CAROLY

Merci pour cette question. Antoine Girard, mon collègue, soutiendra bientôt sa thèse sur les arbitrages entre écologie, économie et santé, dans le cadre des formations et recyclages des guides. Il développe des dispositifs pour favoriser les discussions sur ces arbitrages, montrant que la formation continue pourrait être un levier pour intégrer de nouvelles pratiques.

Christelle CASSE

Merci, Sandrine Caroly. Nous allons maintenant passer la parole à notre deuxième intervenante, Sylvie Monchatre, professeure à l'université Lyon 2, sociologue à l'Institut d'études du travail.

Livrés à eux-mêmes ? Le cas des agents de sécurité privée

Sylvie MONCHATRE, professeure de sociologie - Université Lumière Lyon-2, IETL (Institut d'Études du Travail de Lyon), Centre Max-Weber

Merci tout d'abord aux organisateurs et organisatrices de leur invitation. Je dois avouer que je me sens un peu en décalage avec le thème de cette session. Mais en écoutant Sandrine Caroly avant moi, j'ai ressenti un certain soulagement, car je vais tout de même aborder des points qui résonnent en partie avec ce qu'elle a présenté. Mon intervention s'appuie sur une enquête en cours dans la sécurité privée, où les agents sont souvent livrés à eux-mêmes et où le collectif de travail est problématique.

La thématique de ce colloque m'a amenée à m'interroger sur la place des agents de sécurité dans cette réflexion sur le changement climatique. La plupart de ceux que je rencontre dans mes enquêtes travaillent dans des magasins ou centres commerciaux climatisés, où ils sont assez peu exposés aux risques environnementaux. Lorsqu'ils opèrent sur des sites industriels, ils sont potentiellement davantage exposés, notamment dans les sites "Seveso". Pour autant, ils effectuent des rondes dont ils peuvent maîtriser le rythme et sont basés dans des PC limitant leur exposition. Cette question du changement climatique n'a donc pas émergé directement dans mes travaux, sauf... sous l'angle des préoccupations qu'on pourrait dire écologiques, que j'ai été surprise de voir surgir presque par effraction dans mes entretiens.

J'ai donc entrepris une relecture de mes données en questionnant cette dimension "écologique" selon l'approche des « *quotidiennetés critiques* » de Geneviève Pruvost. Ces *quotidiennetés critiques*, qui se donnent à voir dans le « *travail de subsistance* », peuvent également apparaître dans le travail de surveillance des relations sociales et de gardiennage des lieux, qui est au cœur de l'activité des agents de sécurité. La question qui se pose est donc de savoir dans quelles conditions émerge chez eux une « *réflexivité critique* » dans leur quotidien de travail - ce sera le fil conducteur de ma présentation.

Je précise que la recherche sur laquelle je m'appuie s'inscrit dans le cadre d'un projet collectif, intitulé Disprosac (Discriminations professionnelles, santé, conflictualité), réunissant des sociologues, ergonomes et juristes, dont Dominique Cau-Bareille ici présente. Ce projet analyse l'impact des discriminations et leur effet de relégation sur des segments dépréciés du marché du travail. Il examine comment cette relégation met les corps à l'épreuve, tout en générant des stratégies de réappropriation visant à rendre l'activité soutenable (l'enjeu étant de durer dans ces emplois). Nos terrains sont variés, incluant des métiers ségrégués, que ce soit dans l'enseignement, la propreté ou la sécurité privée. Dans ces derniers secteurs, on observe une forte présence de personnel racisé, ces emplois faisant fonction d'"emplois refuges". En sociologie, cette notion désigne des emplois qui procurent une relative stabilité à des personnes vulnérables sur le marché du travail, notamment lorsqu'elles sont exposées à des discriminations. La sécurité privée en fait partie, et fait d'autant plus office de refuge qu'elle fait suite, dans les parcours, à des emplois physiquement plus pénibles, comme ceux du bâtiment ou de la plonge. Pour autant, ces emplois refuges exposent à des contraintes, des risques ou des pénibilités invisibilisés, voire insoupçonnés.

Les agents de sécurité travaillent souvent dans des espaces ouverts, exposés aux regards des clients ou des passants. Ils sont positionnés aux entrées et sorties des magasins ; ils doivent surveiller les flux sans entraver les circulations. Ils sont dans une posture permanente d'observation, généralement sous le regard de tous, sauf lorsqu'ils peuvent disposer de "coulisses" comme des guérites, des PC sécurité ou des salles de vidéosurveillance. Il est important de distinguer leur rôle de celui des forces de l'ordre. Les agents de sécurité privée ne traitent pas les infractions légales, mais se concentrent sur la prévention des tensions et le maintien de la civilité des relations sociales. Ils n'ont aucun pouvoir d'interpellation : leur travail repose sur une présence dissuasive, sans contact physique, sauf en cas de flagrant délit. Cette

absence de pouvoir peut sembler contradictoire avec l'image virile du "vigile", prompt à faire usage de sa force. Pour les magasins, les agents sont, en effet, recrutés selon des critères ethnoraciaux, pour incarner une figure d'autorité dissuasive, mais qui ne s'impose pas par la force. La virilité des corps doit demeurer un « *instrument passif de dissuasion visuelle* ».

Les agents de sécurité sont ainsi associés à des « *masculinités subalternisées* », mais ils doivent maîtriser l'art de la présence dissuasive. Pour surmonter cette contradiction, ils développent des stratégies qui visent à prévenir trois sources principales d'altération. Ils cherchent tout d'abord à éviter toute interaction directe et potentiellement "négative" avec la clientèle, se concentrant sur une surveillance à distance, en station fixe ou pendant leurs rondes. Par ailleurs, ils exercent un emploi très mal payé, ce qui les pousse à démultiplier les heures. Le système de sous-traitance met une pression à la baisse sur leurs salaires, au point que jusqu'en janvier 2024, les trois premiers coefficients de leur grille de classification se situaient au-dessous du Smic. Ils tendent donc à cumuler les emplois. Enfin, la sécurité privée est le théâtre d'une hiérarchisation des sites d'affectation, qui sont traversés par une « *ligne de couleur* », et s'avèrent inégalement hospitaliers. Les agents racisés de phénotype noir sont préférentiellement affectés dans les magasins, au nom du fait qu'ils supporteraient les longues heures debout, tandis que les "Gaulois" sont davantage présents dans des sites prestigieux, comme les bâtiments administratifs ou sites industriels, qui sont des espaces jalousement gardés.

Les agents de sécurité sont donc amenés à développer des pratiques prudentielles et à prévenir les tensions relationnelles. Dans les magasins, leurs observations les amènent à relever que les risques de vol ne viennent pas toujours des jeunes adolescents des quartiers comme les « *sauvageons* », mais également de personnes âgées ou de parents et d'enfants consommant plus ou moins discrètement dans les rayons. Ils peuvent être notés pour leur contribution à la lutte contre la "démarque inconnue", et développent une connaissance "indiciaire" de leur environnement. Mais le déploiement de leur zèle a des limites. Il leur faut à la fois prévenir les vols et éviter de se mettre en danger, car un excès de zèle peut leur attirer des représailles. Ils sont ainsi amenés à développer une posture d'observation qui leur donne accès à l'envers du décor des lieux qu'ils surveillent. Ils sont amenés à en tirer une réflexivité critique envers ce qu'ils observent, comme les comportements de consommation parfois compulsifs auxquels résistent difficilement certaines clientèles a priori respectables. La même réflexivité critique est à l'œuvre dans leurs activités de gardiennage de sites fermés ou désaffectés. Ils s'indignent du gaspillage de matériel ou de mobilier qu'ils jugent presque neufs, mais qui s'avèrent destinés à la déchetterie. Ils peuvent alors s'employer à récupérer des objets qu'ils redistribuent à des personnes du voisinage, ou qu'ils remettent en circulation dans des espaces marchands.

Ces agents sont donc amenés à retravailler les prescriptions en fonction des contingences de leurs environnements jusqu'à développer cette quotidienneté critique. Les dispositions au trafic qu'ils peuvent ainsi être amenés à déployer leur ont été utiles pendant la crise sanitaire. Livrés à eux-mêmes, certains ont dû acheter ou récupérer des masques pour leur propre usage, quand ni leurs employeurs ni les entreprises clientes ne leur en fournissaient. Leur posture d'enquête les amène à découvrir l'envers du décor. Elle leur donne accès à des informations inavouables concernant des personnes (appartenant à l'élite sociale) soumises à la tentation de la marchandise - tout comme elle les amène à requalifier des objets dépréciés auxquels ils peuvent offrir l'opportunité d'une seconde vie.

Échanges avec la salle

Christelle CASSE

Y a-t-il des questions dans la salle ? Je vais également prendre une question de l'audience en ligne. Quelqu'un demande si travailler dans un environnement climatisé peut causer des risques, comme le choc thermique, quand on sort du bâtiment.

Sylvie MONCHATRE

Le choc thermique, non, cette question n'a pas émergé dans mes entretiens. Par contre, l'accessibilité aux sites, notamment pour ceux qui dépendent de leur propre véhicule ou des transports en commun, est une réelle problématique. Accéder aux sites industriels, souvent situés en périphérie, peut nécessiter un véhicule personnel. Cette accessibilité peut donc également créer une forme de sélection sociale.

Sandrine CAROLY

Merci pour cette présentation très instructive. Vous avez mentionné que certains agents cumulent plusieurs emplois. Est-ce dans le secteur de la sécurité ou ailleurs ?

Sylvie MONCHATRE

En effet, ces cumuls d'emplois se trouvent principalement dans la sécurité privée. Les agents cherchent à maintenir de bonnes relations avec les entreprises clientes pour gérer leurs horaires et pouvoir occuper des emplois complémentaires, par exemple dans l'événementiel ou le gardiennage de sites de nuit, payé 10 % de plus. Cela leur permet d'accroître leurs revenus, même si cela les expose à des risques de santé.

Sandrine CAROLY

Je trouvais difficile de saisir le lien avec le réchauffement climatique, mais maintenant je comprends. Vous soulevez un point important : les personnes racisées, confrontées à la société de consommation et au gaspillage. Comment gèrent-elles ces contradictions ?

Sylvie MONCHATRE

C'est une question cruciale, car ces pratiques de recyclage sont informelles ou clandestines, elles engagent une évaluation morale. En effet, les personnes en question observent, par exemple, que du mobilier neuf est destiné à être mis au rebut dans les sites désaffectés, que des ordinateurs sont jetés alors qu'ils sont en état de marche. Dans certains magasins, il est toléré que les marchandises proches de leur date de péremption soient récupérées par le personnel ou des associations caritatives. Mais cette question de gestion du gaspillage reste, à ma connaissance, inégalement encadrée - il faudrait vérifier.

Question de la salle

Qu'en est-il des femmes dans la sécurité privée ? Existe-t-il des différences ?

Sylvie MONCHATRE

Les femmes sont peu présentes dans le secteur, qui est majoritairement masculin, avec 85 % d'hommes. Elles le sont surtout dans l'aéroportuaire, en raison des palpations effectuées sur les voyageuses lors des contrôles aux portiques. J'en ai très peu interviewé, et comme leurs homologues masculins, elles arrivent dans ce secteur par anticipation, ou à la suite de parcours d'insertion professionnelle compliqués. Elles se montrent très attachées à la règle, et font d'autant plus preuve de professionnalisme qu'il leur faut affirmer leur légitimité dans ces bastions masculins. Elles m'ont fait l'effet de se tenir à distance des pratiques transgressives évoquées par leurs homologues masculins.

Christelle CASSE

Petite dernière question depuis l'audience en ligne : avez-vous noté des pratiques addictives ?

Sylvie MONCHATRE

La consommation de substances m'est apparue *a priori* moindre que dans la restauration par exemple, où l'enjeu de tenir le rythme peut être particulièrement exigeant. Lorsque ces pratiques ont été évoquées, il s'agissait plutôt de la consommation d'alcool et/ou de tabac, pour lutter contre la fatigue dans le travail de nuit (prisé pour le gain les primes).

Sur la question du rôle qu'ils peuvent tenir en cas d'incident climatique, inondations par exemple, oui, ils sont appelés à sortir de leur rôle pour porter assistance à des personnes en difficulté. Certains le font au quotidien, dans les supermarchés, par exemple, pour accompagner jusqu'à leur voiture des personnes âgées ou en situation de handicap qui leur demandent de l'aide. Mais ils le font au risque de se voir reprocher d'avoir abandonné leur poste de surveillance...

TABLE RONDE N°3 :

Travailler ou télétravailler pour les femmes et les hommes : quels retours d'expérience et conditions ?

Christelle CASSE

Nous allons reprendre cette matinée avec la seconde partie de notre programme. Pour cette session, nous avons organisé une table ronde afin de prolonger les éléments présentés par Florence Chappert, ce matin, en particulier autour de la question de l'impact du changement climatique sur les conditions de travail, et à propos de la manière dont nous pouvons agir pour anticiper et adapter ces conditions. Nous avons invité plusieurs intervenants qui se présenteront chacun à leur tour et partageront leur expérience dans différents secteurs et domaines d'activité. Pour cadrer un peu la discussion, nous avons posé deux questions aux intervenants. La première concerne les observations qu'ils ont pu faire dans leurs secteurs respectifs sur les effets du changement climatique. Cela inclut des événements comme les vagues de chaleur, ainsi que d'autres phénomènes climatiques plus inattendus, et nous aimerions qu'ils évoquent les conséquences de ces événements sur les conditions de travail et sur la santé des hommes et des femmes dans leur domaine. Ensuite, nous les interrogerons sur les moyens mis en place dans leur secteur pour faire face à ces difficultés et aider les salariés à s'adapter. Je laisse donc la parole à Pauline Martin, qui va se présenter et introduire son sujet.

Pauline MARTIN, conseillère prévention - Communauté d'agglomération de La Rochelle – Fabrique Anact

Bonjour à toutes et tous. Je suis Pauline Martin, conseillère prévention pour la Communauté d'agglomération et la ville de La Rochelle. Mon rôle consiste à accompagner l'autorité territoriale, les élus, les agents et leurs encadrants en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Depuis deux ans maintenant, je travaille spécifiquement sur l'adaptation des conditions de travail face au changement climatique. Les impacts climatiques sont divers, mais je me suis concentrée, pour ma part, sur les vagues de chaleur et la canicule, qui sont des éléments auxquels nous devons faire face sur notre territoire.

Je travaille avec les 2 500 agents qui composent la Communauté d'agglomération et la Ville de La Rochelle. Il s'agit d'un ensemble de métiers variés, ce qui nécessite de mettre en place des actions de prévention adaptées à chacun d'eux. Le point de départ de notre projet fut l'été 2022, que nous avons tous vécu comme une période très difficile en France. Il a été marqué par des vagues de chaleur successives qui ont perturbé l'organisation et les services. Nos agents ont été contraints de travailler dans des conditions dégradées.

Après cet été éprouvant, la crise énergétique est arrivée, et il a fallu adapter nos consommations, ce qui impliquait de réduire la température dans les bâtiments pour économiser l'énergie. Dans certains cas, on nous a même demandé de couper l'eau chaude sanitaire. Cela a encore détérioré les conditions de travail des agents. C'est à ce moment que nous avons pris conscience de l'impact du changement climatique sur les conditions de travail, non seulement l'été, mais aussi

en hiver, lors des périodes de grand froid, ou d'autres événements climatiques comme les inondations. En fin d'année 2022, l'Anact a lancé un appel à projets intitulé "Travail et Écologie". Cela nous a décidés à structurer notre démarche, en prenant en compte toutes ces conditions climatiques extrêmes.

L'objectif du projet était de trouver des moyens de garantir la santé, la sécurité et le bien-être de nos agents, tout en maintenant un service public de qualité. Ce projet, maintenant, cela fait presque deux ans que nous le menons, avec un été 2023 et un été 2024 qui, heureusement, ont été moins chauds. Cela nous a permis de tester un certain nombre d'actions, même si nous avons encore beaucoup à faire pour nous préparer aux années à venir.

Nous avons d'abord fait un état des lieux. Nous avons demandé aux encadrants : « *Comment avez-vous géré les conditions de travail durant les vagues de chaleur ?* » Nous leur avons demandé de partager les actions mises en place, ce qui a bien fonctionné, les difficultés rencontrées et les éventuels ajustements apportés. Certains ont mentionné l'aménagement des horaires, le recours au télétravail, la mise en place de points d'eau, etc. Mais il s'agissait souvent de solutions temporaires et ponctuelles, non formalisées à grande échelle.

En parallèle, nous avons aussi étudié notre évaluation des risques. En matière de prévention, le premier outil dont on dispose est le document unique. Nous avons interrogé les différents services pour savoir s'ils avaient inclus les risques liés aux températures extrêmes. Or, il est apparu que ces risques étaient rarement évalués.

Nous avons aussi considéré l'aspect de genre. Le Code du travail impose d'évaluer les risques en fonction du genre, mais là encore, nous n'avons rien de spécifique sur les différences entre les femmes et les hommes face aux risques climatiques. En partant de ce constat, il était clair qu'il nous restait un travail de fond à faire sur ces questions de prévention.

Pour mieux cerner les difficultés, nous sommes allés à la rencontre des agents et des encadrants, sur le terrain, pour observer leurs conditions de travail. Nous les avons interrogés en hiver, ce qui était plus difficile pour aborder le sujet, mais nous avons pu les voir en été, dans des conditions de forte chaleur. Certains agents travaillaient en extérieur, sous des températures de 37 ou 38 degrés à l'ombre : un travail extrêmement difficile, qu'il s'agisse d'activités physiques ou non.

Nous avons identifié quatre grands axes de travail : la question des bâtiments, qui, à La Rochelle, sont souvent anciens et mal isolés, ce qui les rend très chauds l'été ; les activités des agents, en extérieur pour certains, qui nécessitent un aménagement spécifique ; l'organisation du travail, notamment en termes d'horaires et de pauses ; et enfin, la gestion du public, car il est essentiel d'offrir un service public dans de bonnes conditions, sans mettre en péril la santé des agents ni celle du public, y compris dans les crèches, où nous accueillons des personnes vulnérables.

À partir de ces thématiques, nous avons proposé des actions concrètes. Je vais vous donner l'exemple de deux services, en commençant par celui de la police municipale, un secteur à prédominance masculine, mais avec quelques femmes. Nos agents sont souvent en extérieur, en plein soleil, en été, notamment lors d'événements comme les Francofolies. En plus de leur mission de sécurité, ils portent un équipement lourd, dont un gilet pare-balles. Leur tenue est bleu marine foncé, couleur qui attire la chaleur.

Nous avons cherché des solutions pour les aider : nous avons essayé des vêtements rafraîchissants, mais les agents les trouvaient inconfortables ; nous avons envisagé des bandanas rafraîchissants, mais des raisons de sécurité interdisent tout port de tissu autour du cou. Nous avons même pensé à isoler leur salle de repos, mais c'est une solution coûteuse et de long terme.

En dernier recours, nous leur avons fourni des montres anti coup de chaleur, qui sonnent si la température corporelle atteint un seuil critique.

Mon deuxième exemple concerne nos musées, des bâtiments anciens et non isolés, avec une problématique particulière : préserver les œuvres et les agents. Pour protéger les œuvres, on ne peut pas toujours aérer, ce qui rend le confort des agents plus difficile à assurer. Ces agents, souvent des femmes, parfois reclassées pour des raisons de santé, travaillent parfois sur plusieurs étages, et ne peuvent pas s'hydrater à proximité des œuvres. Nous cherchons à adapter leur temps de travail et leur environnement, mais c'est encore un sujet complexe.

Christelle CASSE

Merci, Pauline Martin, pour cet exposé très détaillé. Je vais maintenant donner la parole à Zoé Oliva, qui va se présenter et nous parler des conditions de travail des salariés agricoles, en particulier des saisonniers.

Zoé OLIVA, apicultrice/ouvrière agricole - El Eco saisonnier

Je m'appelle Zoé Oliva. Aujourd'hui, je suis apicultrice et j'ai travaillé comme ouvrière agricole pendant une dizaine d'années. Je souhaite témoigner ici des conditions de travail des ouvriers et ouvrières agricoles, en m'appuyant sur mon expérience personnelle et sur les retours recueillis au sein d'El Eco Saisonnier¹, un collectif informel d'entraide et de diffusion d'informations destiné aux saisonniers et saisonnières agricoles.

Nous avons également collaboré avec Fabienne Goutille, chercheuse intervenante, dans le cadre de certaines de nos actions. Je vais vous décrire les conditions de travail dans le milieu agricole, telles que je les ai vécues ou observées auprès de mes collègues. Cela permettra de mieux saisir les enjeux liés à ce secteur.

Le travail agricole est extrêmement physique et répétitif. Une certaine culture du "ne pas montrer ses faiblesses" y est très présente, ce qui conduit souvent à minimiser les atteintes. Ce sont aussi des emplois saisonniers, qui ne concernent pas seulement les personnes effectuant les vendanges trois semaines par an. Dans le secteur agricole, presque toutes les activités sont saisonnières.

Prenons l'exemple de la culture des pommes, dans laquelle j'ai le plus travaillé. L'hiver, pendant la taille des pommiers, nous étions quatre sur l'exploitation. Au printemps, avec les traitements phytosanitaires et l'ouverture des filets anti-grêle, le besoin de main-d'œuvre augmentait ; nous étions alors six ou huit, selon les années. La même équipe s'occupait ensuite de l'éclaircissage. Puis venait le moment de la récolte : à ce stade, il fallait mobiliser une trentaine de personnes pour cueillir les fruits à temps : la récolte est le fruit d'une année de travail.

Même si les exploitations tentent de stabiliser certains emplois, le besoin de main-d'œuvre saisonnière reste indispensable, notamment pour les récoltes de fruits et légumes. Cela implique de déplacer du personnel, et de le loger sur place, créant ainsi une forte dépendance vis-à-vis de l'employeur. Cette dépendance limite souvent la capacité à signaler d'éventuels problèmes ou abus, et elle rend les travailleurs et travailleuses vulnérables.

À cela s'ajoutent les aléas climatiques, exacerbés ces dernières années. Les épisodes de canicule, par exemple, ont causé plusieurs décès parmi les ouvriers et ouvrières agricoles, notamment lors des vendanges de l'année dernière : quatre dans la Marne et deux dans le Beaujolais, bien que ces derniers aient été moins médiatisés.

¹ <https://elecosaisonnier.wordpress.com/>

Nous sommes aussi exposés aux produits phytosanitaires, même lorsque nous ne sommes pas chargés de les appliquer. Le simple fait de manipuler les arbres ou de toucher les fruits, les filets, nous « imprègne » des résidus de traitements par contact. Et malheureusement, tout le monde n'a pas accès à une douche après le travail. De plus, certains travailleurs ne sont pas logés, ce qui aggrave leur vulnérabilité face à la chaleur.

Enfin, il est important de souligner la précarité particulière des femmes dans ce contexte. La dépendance à l'employeur, tant pour le travail que pour le logement, complique considérablement leur capacité à signaler des situations de harcèlement ou d'abus.

Je voulais poser ce cadre pour mieux comprendre les réalités du travail agricole, en particulier dans l'agriculture intensive qui alimente M. et Mme Tout-le-Monde. Ces conditions de travail et les risques associés doivent être pris en compte pour réfléchir aux solutions et aux mesures de prévention possibles.

Christelle CASSE

Merci beaucoup pour ce témoignage poignant et pour vos propositions de solutions. Nous allons maintenant entamer la prochaine partie de notre table ronde en revenant sur l'importance de considérer les conditions de travail des saisonniers et des professionnels du secteur social dans une optique écologique et inclusive. Simon Magnier, vous avez déjà abordé les tensions qui existent entre l'ambition écologique et la réalité des inégalités sociales dans le travail social et médico-social.

Simon MAGNIER, coordinateur réseau - Uriopss Normandie - Fabrique Anact

Bonjour à toutes et tous. Je suis Simon Magnier, coordinateur réseau à l'Union régionale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux (Uriopss) de Normandie, un réseau d'associations qui œuvrent dans le champ du social et du médico-social. Ces organisations associatives accompagnent au quotidien les populations dites vulnérables, allant de la petite enfance jusqu'aux personnes âgées, en passant par le handicap, la santé mentale, l'addictologie, l'aide à domicile, la Protection de l'enfance, etc. En somme, le spectre très large des solidarités et de la santé. Depuis trois ans, la gouvernance de notre réseau a commencé à intégrer les problématiques de dérèglement climatique dans ses réflexions stratégiques. Et le lien de la question écologique avec celle du genre trouve toute sa pertinence, puisque le secteur est à prédominance féminine. Même si, avec neuf emplois sur dix occupés par des femmes, cette réalité, comme l'indique la sociologue Véronique Bayer, est un impensé politique.

Cependant, notre secteur doit faire face à de nombreuses difficultés actuelles. Ce que je veux souligner, c'est que le secteur des solidarités est enfermé dans deux grandes problématiques qui limitent notre capacité à anticiper l'avenir. D'abord, le sous-financement systémique des établissements et services : à titre d'exemple, 80 % des Ehpad sont en déficit, ces difficultés financières compliquent grandement la mise en place de mesures de prévention climatique, lorsque la question se pose de l'existence même de l'organisation. Ensuite, la crise des métiers du social limite notre marge de manœuvre. Aujourd'hui, 87 % des organisations rencontrent de graves difficultés de recrutement et de fidélisation des professionnelles. Cette crise de l'attractivité des métiers se complique avec l'augmentation des besoins sociaux et médico-sociaux de la population. Comment faire avec moins de professionnelles pour faire face à plus de besoins ?

Malgré ces difficultés qui empêchent souvent de penser aux enjeux à long terme, il est quand même de notre responsabilité de commencer à penser un travail social vert ou écologique.

Pour nous, le dérèglement climatique va accentuer les vulnérabilités. On peut anticiper trois effets : une augmentation des vulnérabilités existantes, une aggravation des situations, et l'apparition de nouvelles formes de vulnérabilité, comme l'écoanxiété. Ces effets signifient plus de travail pour les travailleurs sociaux, avec le risque de dégradation de leurs conditions de travail et de la qualité des services.

Permettez-moi d'illustrer cela avec quelques exemples. Prenons la canicule : depuis 2003, des plans de prévention existent dans les Ehpad, avec des suivis hydriques en cas de fortes chaleurs. Or, si la Normandie, par exemple, connaît aujourd'hui environ six jours de canicule par an, les prévisions indiquent que nous pourrions en atteindre quarante dans un avenir proche. Cela signifie une surcharge de travail significative pour les soignants, risquant d'épuiser à la fois le personnel et les résidents, cumulant aussi un risque de dégradation de la santé.

Un autre impact lié à la hausse des températures est l'augmentation des violences. Les recherches montrent une corrélation claire entre les vagues de chaleur et la hausse des comportements violents. Pour le secteur social, cela signifie un risque accru pour les populations déjà vulnérables, comme les enfants placés ou les femmes victimes de violences conjugales, mais aussi pour les professionnelles qui accompagnent au quotidien des personnes.

Enfin, l'écoanxiété touche de plus en plus de jeunes, et nos professionnels en santé mentale, déjà débordés, se retrouvent sans moyens supplémentaires pour faire face à cette nouvelle forme de détresse.

Christelle CASSE

Merci beaucoup. Emmanuelle Lavignac, vous aviez également des pistes de réflexion en lien avec ces enjeux de travail et de conditions climatiques. Pouvez-vous nous en parler ?

Emmanuelle LAVIGNAC, secrétaire nationale - Ugict-CGT

Je souhaite revenir sur plusieurs points évoqués, notamment lors de votre dernière intervention. Il apparaît clairement qu'il ne faut pas accepter passivement des solutions préconçues sans les examiner de manière critique. Par exemple, le télétravail ne constitue pas une solution adaptée dans vos métiers spécifiques. De même, les aménagements d'horaires ne sont pas toujours envisageables, comme c'est le cas pour les saisonniers et saisonnières qui ne disposent pas de cette flexibilité.

La question fondamentale est que, face à la transition écologique et au réchauffement climatique, il est impératif que nous prenions les choses en main. À la CGT, nous sommes convaincus qu'il n'existe pas de meilleur expert que le travailleur lui-même dans son domaine d'activité. La solution réside dans vos collectifs de travail, que vous soyez syndiqués ou non. Personnellement, j'encourage vivement la syndicalisation, car elle vous donne accès à des outils juridiques existants. Mais surtout, elle vous permet de disposer de l'expertise nécessaire pour dire à votre employeur : « *Non, cela ne convient pas.* »

Si nous laissons d'autres décider à notre place, les solutions proposées risquent d'être totalement inadaptées, ce qui est déjà souvent le cas. Permettez-moi de partager un exemple pertinent, bien qu'il ne se soit pas déroulé en France. En 2016, le port d'Auckland, en Nouvelle-Zélande, l'un des ports les plus performants économiquement, a décidé, sous prétexte d'amélioration économique et environnementale, d'automatiser l'ensemble de ses opérations.

Les syndicats locaux ont exprimé leur opposition, avertissant des risques en termes de pénibilité et de rentabilité.

Malgré ces avertissements, la direction a licencié les syndicalistes — ce qui est plus facile à faire en Nouvelle-Zélande qu'en France — et a engagé une main-d'œuvre sous-traitée pour mettre en œuvre cette automatisation selon les nouvelles directives. Le résultat a été une augmentation des accidents mortels et des problèmes prévus initialement. Finalement, en 2022, la direction a dû interrompre ce processus. Cet exemple illustre bien qu'il n'y a pas de meilleur expert que le travailleur dans son propre domaine, et qu'il est essentiel de récupérer ce pouvoir en travaillant collectivement.

Ainsi, nous préconisons la syndicalisation ou, à défaut, l'organisation collective pour faire valoir votre expertise. Une fois unis, vous pouvez engager des négociations, notamment sur le temps de travail, et aborder de manière transversale les conditions climatiques en vue d'aménagements horaires adaptés à votre activité.

En ce qui concerne l'égalité femmes-hommes, il est crucial d'examiner les différences de manière genrée. Cela permet, par exemple, d'imposer la mise en place d'un document unique d'évaluation des risques professionnels qui intègre cette dimension. Toutefois, si nous ne prenons pas nous-mêmes la responsabilité d'introduire ces changements dans nos collectifs de travail, il est peu probable que des évolutions positives se produisent.

Vous avez également mentionné que dans le secteur médico-social, la place des femmes est un impensé politique. Je dirais que cette invisibilité concerne l'ensemble du monde du travail, et pas uniquement le médico-social. Lors de la crise du Covid-19, par exemple, on parlait des « *infirmiers* », alors que 80 à 90 % des personnels soignants dans les hôpitaux sont des femmes. Il en va de même dans le secteur de l'enseignement.

Revenons sur la question du télétravail. Il ne s'agit pas d'une solution idéale selon moi. Pour l'employeur, c'est souvent une option de facilité, particulièrement pour le personnel administratif, mais cela reste une solution dégradée, rarement négociée, et peu encadrée par le Code du travail qui ne comporte que quatre articles effectifs à ce sujet. Récemment, pour les préparatifs des Jeux olympiques à Paris, des employés de la santé et de la sécurité ont été contraints de télétravailler en août pour éviter les déplacements dans la capitale. Cela devient une solution de repli, imposée sans réelle concertation.

La seule voie pour faire valoir vos droits est d'utiliser l'obligation légale de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. Toutefois, nous estimons qu'il est nécessaire de renforcer cette obligation, surtout dans le contexte du réchauffement climatique, car actuellement, les mesures de prévention sont insuffisantes et la responsabilité de l'employeur demeure relativement limitée.

En conclusion, il est essentiel de réfléchir collectivement à la transition écologique dans le cadre de nos métiers et de nos conditions de travail. C'est en nous organisant et en affirmant notre expertise que nous pourrions provoquer des changements significatifs. N'oublions pas de considérer nous-mêmes cette transition dans nos pratiques professionnelles. Je vous remercie.

Christelle CASSE

Merci, Emmanuelle Lavignac. Zoé Oliva, vous avez un témoignage à ajouter concernant les saisonniers et saisonnières agricoles, notamment du point de vue de l'accueil et des conditions de travail.

Zoé OLIVA

Oui, et j'ai oublié de préciser un point important dans mon introduction. On parle souvent de pénurie de main-d'œuvre dans le secteur agricole, mais il serait plus juste de dire que beaucoup de personnes refusent d'accepter les conditions actuelles de travail. Cette situation pousse les exploitations à recruter massivement à l'étranger, ce qui complique la prévention des abus, et rend plus difficile de savoir ce qui se passe réellement sur le terrain.

C'est en partie pour cela que El Eco Saisonnier s'est mobilisé. Nous essayons d'informer les travailleurs et travailleuses agricoles sur leurs droits, car beaucoup d'aspects de ce métier ne sont pas encore encadrés dans le Code du travail. Nous expliquons ce qui existe en termes de réglementation et nous essayons de trouver et de proposer des alternatives dans les cas où l'employeur ne respecte pas les droits ou la dignité du personnel. Par exemple, nous essayons de promouvoir le droit de retrait, qui permet à un travailleur ou à une travailleuse de quitter son poste si il ou elle se sent en danger (par exemple : canicule, traitement phytosanitaire à proximité...). C'est un droit peu connu et rarement appliqué, mais difficile à faire valoir dans un emploi temporaire – d'autant plus lorsqu'on vient d'un autre pays.

Nous cherchons aussi à rendre visibles les conditions de travail et d'accueil. L'accueil joue un rôle primordial pour la santé des travailleurs. Si quelqu'un travaille sous 40 degrés et dort ensuite dans une tente sans accès à l'eau, il lui est impossible de récupérer. Cela vaut aussi en hiver. Le collectif El Eco Saisonnier est d'ailleurs né à la suite du décès tragique d'une saisonnière qui dormait dans sa voiture dans des conditions très précaires. Faute de pouvoir être hébergée, la saisonnière possédant un petit utilitaire sommairement aménagé pour dormir, son employeur l'a fait camper au fond d'un champ, sans accès aux services de base (eau, électricité, sanitaires). Une froide nuit, elle s'est chauffée dans son véhicule avec une bougie. Un dimanche, elle ne s'est pas réveillée.

Face à cette réalité, nous mettons l'accent sur la prévention. L'accès à l'eau, que ce soit pendant ou après le travail, est essentiel. L'électricité aussi, car elle permet de se chauffer ou de préserver des aliments. Nous recommandons également des pauses fréquentes à l'ombre en période de canicule. Cela suppose que l'employeur accepte et encourage ce genre de pratiques, sans attendre qu'un ouvrier fasse un malaise.

Souvent, chaque ouvrier doit apporter sa propre eau. Or, après plusieurs heures sous un soleil de plomb, l'eau devient chaude. Un geste simple serait de fournir régulièrement de l'eau fraîche sur les lieux de travail. De même, la distribution de vêtements adaptés comme des casquettes, des chemises amples ou des gants pourrait prévenir bien des problèmes et encourager les travailleurs à se protéger.

Il faut aussi accepter de ralentir le rythme de travail lorsque les conditions climatiques sont extrêmes. Le secteur agricole est marqué par une forte pression à la productivité et par une culture de l'endurance. Pourtant, diminuer la cadence ou réduire le temps de travail lorsque les températures sont trop élevées, c'est une mesure de bon sens. Cela pourrait éviter bien des drames peut-être, comme ceux survenus lors des vendanges de 2023.

En hiver, il faudrait également garantir un accès à des logements chauffés ou à des espaces de pause où l'on peut boire des boissons chaudes. La fourniture d'équipements adaptés — bottes, vêtements imperméables, gants — devrait être systématique.

Malheureusement, tout cela reste loin d'être acquis. Il est essentiel que tous les acteurs et actrices concernés, des employeurs aux institutions en passant par les collectivités locales, s'impliquent pour changer ces pratiques. Après tout, nous dépendons tous de l'agriculture pour manger. Il est donc temps d'arrêter d'invisibiliser cette misère et cette précarité.

Je me permets d'insister sur ce point car, étant française, j'ai eu la chance de travailler dans des exploitations correctes, avec un bon accueil et des conditions décentes. Pourquoi mes collègues étrangers n'auraient-ils pas droit au même traitement ?

Le problème est aggravé par le recours croissant à des prestataires de services. Des exploitations paient des entreprises qui leur fournissent des personnels, souvent étrangers, rémunérés dans leur pays d'origine. Ces salariés viennent pour des missions temporaires, ce qui crée un flou juridique, où il est très difficile d'intervenir.

Je vous invite à écouter le reportage "Travailleurs détachés, les dessous d'une exploitation", de Tifenn Hermelin et Hélène Servel, qui explore en profondeur ce sujet.

J'espère que toutes ces idées de transition écologique et d'efforts en faveur de l'égalité des genres s'accompagneront d'une évolution des conditions de travail des ouvriers et ouvrières agricoles. Merci pour votre attention.

Christelle CASSE

Merci beaucoup. Ces initiatives sont précieuses. Nous allons maintenant donner la parole à Simon Magnier pour évoquer les pistes d'action dans le secteur social.

Simon MAGNIER

Merci. Dans le travail social, la première question à se poser pour envisager des solutions durables concerne l'alignement de sa finalité principale, qui est de réduire les inégalités en favorisant l'émancipation des personnes accompagnées, avec les impératifs d'un projet écologique respectueux des ressources naturelles et du vivant. Cet alignement, bien que souhaitable, introduit une tension importante : d'un côté, le changement climatique, avec ses effets négatifs, contribue à creuser les inégalités existantes. De l'autre, certaines politiques écologiques, bien qu'ayant une intention vertueuse, risquent de renforcer les vulnérabilités pour des populations déjà fragiles.

Prenons l'exemple de Marseille. Dans le cadre d'une politique visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, et à améliorer la qualité de l'air, des parkings en bord de plage ont été supprimés pour aménager des pistes cyclables et des espaces verts. En conséquence, les habitants des quartiers populaires, qui venaient se rafraîchir en voiture lors des pics de chaleur, se sont retrouvés privés de cet accès. Cette mesure, pourtant écologique, a renforcé les difficultés de certains habitants précaires.

De même, les zones à faibles émissions (ZFE), s'il y en a une à Évreux, premier désert médical de France, cela pose une question similaire : avec des restrictions sur l'usage des véhicules, comment les habitants des périphéries, souvent moins favorisés, pourront-ils accéder aux soins en ville ?

Cette double tension, entre écologie et justice sociale, demande un équilibre délicat. La taxe carbone, qui a mené au mouvement des "gilets jaunes" en 2018, est un exemple marquant de la façon dont la transition écologique peut aggraver les difficultés financières pour les plus modestes, et générer de nouvelles divisions et inégalités sociales.

Maintenant, si on doit parler de solutions pour faire face à cette tension, le secteur pourrait faire appel à cette notion de la vocation dans le secteur du social et médico-social. Ce concept est un moteur pour les professionnels. Cependant, la vocation a un coût humain : elle peut entraîner des comportements sacrificiels. Pendant la crise sanitaire, par exemple, des équipes entières travaillant en Ehpad ont choisi de se confiner pendant plusieurs mois avec les résidents pour éviter de les exposer au virus, sacrifiant leur vie personnelle, mais aussi en dérogeant à certaines

règles. Cette implication, bien que louable, peut poser des problèmes de long terme, et il est essentiel que les politiques d'adaptation ne reposent pas uniquement sur la bonne volonté et l'abnégation des travailleurs sociaux.

Autre solution mise en avant, celle du télétravail. Mais ce dernier a également ses limites dans ce secteur. Bien qu'il soit envisageable pour certaines tâches administratives (suivi comptable, rapports écrits, projets d'accompagnement), il ne représente que 15 à 20 % environ du temps de travail des professionnels. Le cœur du travail social reste la relation humaine de proximité. Alors peut-il exister, au même titre que dans le secteur sanitaire qui a développé la téléconsultation, un télétravail social ? Et même si tel était le cas, le recours au numérique peut même accentuer la fracture pour les publics les plus vulnérables, comme le rappelle le rapport du Défenseur des droits sur la dématérialisation des services publics.

Quant à l'aménagement du temps de travail avec des horaires décalés, c'est déjà une pratique courante, particulièrement dans les établissements organisés en internat, comme les maisons d'enfants à caractère social, les FAM ou les maisons d'accueil spécialisées, qui assurent une continuité de service 24h/24. Cependant, les solutions horaires, comme une fermeture temporaire pour éviter les pics de chaleur, sont difficilement applicables pour des services qui nécessitent une présence continue pour accompagner les personnes.

Finalement, bien que le secteur du travail social prenne parfois en compte des éléments d'adaptation, tels que les jardins partagés dans les foyers, ces initiatives restent souvent axées sur la resocialisation, et non sur la réponse aux besoins écologiques ou alimentaires des résidents. L'alimentation, pourtant directement touchée par la transition écologique, est un domaine où davantage d'initiatives pourraient être explorées pour intégrer des pratiques durables.

En somme, c'est un défi immense pour le secteur du travail social, qui se heurte à des obstacles systémiques. Mais il est essentiel que, pour rester une société solidaire, nous nous occupions aussi de ceux qui sont les plus exposés aux nouvelles vulnérabilités induites par les crises écologiques et sociales.

Christelle CASSE

Merci beaucoup pour ces pistes et ces exemples éclairants. Nous allons maintenant prendre quelques questions de la salle pour approfondir certains points soulevés par nos intervenants. Avant cela, je voudrais revenir sur un point que vous avez évoqué brièvement, Zoé Oliva. Pourriez-vous nous parler plus en détail des difficultés spécifiques que rencontrent les femmes, surtout les saisonnières ? Y a-t-il des pistes d'action possibles pour les aider ?

Zoé OLIVA

Oui, bien sûr. Tout d'abord, nous pouvons noter des difficultés évidentes, comme celles liées aux menstruations. Dans les champs, tout est plus compliqué. Aller aux toilettes est déjà un défi, alors changer ses protections sans accès à l'eau pour se laver les mains, tout en étant exposée aux produits chimiques, c'est loin d'être idéal. Et puis, il y a le problème du harcèlement. On en parle peu, mais le contexte fait que ces situations ne sont presque jamais dénoncées. Les femmes sont dépendantes de leur emploi et de leur logement, elles risquent trop gros pour oser dénoncer le harcèlement ou les agressions.

Christelle CASSE

Et dans votre collectif, vous avez mis des choses en place pour ça ?

Zoé OLIVA

Nous transmettons les informations que nous avons, et mettons les personnes en contact avec des associations qui soutiennent les femmes et apportent de l'aide dans des situations difficiles. Nous encourageons également à signaler les abus aux autorités, comme la police ou la gendarmerie.

Cependant, plusieurs obstacles compliquent ces démarches. Il y a d'abord la barrière de la langue, qui peut empêcher une bonne communication. Ensuite, il y a la pression sociale et professionnelle : lorsqu'on travaille en équipe, et qu'on dénonce son employeur, il y a un risque que toute l'équipe soit renvoyée. Est aussi en cause l'isolement géographique, les stations agricoles peuvent être éloignées des villes ou villages.

Cela limite considérablement les possibilités d'action, mais nous faisons de notre mieux pour accompagner et soutenir celles et ceux qui en ont besoin.

Échanges avec la salle

Question de la salle : Fabienne GOUTILLE, maîtresse de conférences en ergonomie - Université Clermont Auvergne, ACTé, Inrae, CNE

Je voulais juste témoigner sur le travail qu'on mène avec Zoé Oliva depuis deux ans. On a monté des groupes WhatsApp, avec déjà 700 personnes, surtout des hispanophones. Dans ces groupes, dès qu'il y a un incident, une agression, les membres peuvent témoigner. Les administratrices prennent les personnes concernées à part pour discuter, les soutenir, et parfois même le groupe entier se mobilise pour les aider. Mais il y a aussi des tensions. Certains disent aux femmes de ne pas en faire trop, de ne pas poser trop de questions pour éviter de faire peur aux patrons. Il y a des employeurs dans ces groupes, qui annoncent leurs offres, et quand les travailleurs demandent des détails sur les conditions de travail, d'autres disent que ça va faire fuir les employeurs. Cela montre que même au sein des groupes de soutien, des choses sont encore à régler.

En tout cas, on a tenu à aller plus loin que le simple fait de dénoncer. On a publié des articles et des tribunes avec des conseils pratiques : comment gérer la chaleur, comment se protéger des pesticides, comment s'installer quand on doit dormir sur place, avec peu de moyens ? On documente toutes les situations, on a même fait une lettre à l'inspection du travail pour essayer de transformer la situation.

Question de la salle : Anne-Marie SOUBIELLE, ministère de l'Agriculture

Je travaille dans une mission interministérielle qui regroupe plusieurs secteurs – santé, solidarité, travail et agriculture – pour la prévention du mal-être en agriculture. Bien que le ministère de l'Agriculture porte un projet de loi sur la prévention du mal-être, notre mission vise une approche transversale, au-delà du seul cadre agricole.

J'ai une interrogation : pour prendre en compte les enjeux de la transition écologique, il faut, à mon avis, un questionnement profond dans tous les secteurs de travail. La réglementation actuelle divise le processus en trois niveaux : transformation du poste de travail, réorganisation de service et restructuration d'entreprise. Ces niveaux impliquent des réponses et des acteurs bien différents. Cependant, dans les négociations et dialogues sociaux, ce point de vue est rarement abordé, car cela impliquerait d'interroger directement les responsables de ces

décisions ou non-décisions. Je trouve cela dommage, car structurer ainsi la réflexion rendrait les actions à entreprendre plus claires.

Pour rebondir, il me semble qu'au-delà des aspects pratiques comme l'aménagement des postes, les EPI ou les horaires, il est essentiel de penser aux questions fondamentales de l'organisation du travail elle-même. Par exemple, pour la police ou dans le travail social, comment pourrait-on repenser ces aspects pour améliorer les conditions de travail ?

Question de la salle : Sandrine CAROLY

Pour rebondir sur ce qui vient d'être dit, je pense qu'au-delà des ajustements de poste, des équipements de protection individuelle et des aménagements horaires, il subsiste des questions fondamentales concernant l'organisation globale du travail. J'aurais aimé, par exemple, que l'on aborde, pour la police, ce qui pourrait être mis en place en matière d'organisation du travail, ainsi qu'en matière de travail social. En somme, il serait utile d'explorer ces aspects à un niveau plus macro.

Pauline MARTIN

Je peux répondre à cela. Pour améliorer les conditions de travail, nous essayons de rassembler décideurs et agents dans des réunions régulières du F3-SCT, anciennement le CHSCT. Dans ces rencontres, nous réunissons nos élus, nos directeurs, nos encadrants, les représentants du personnel, et, bien sûr, les agents eux-mêmes. Cela nous permet d'écouter les retours de chacun et d'adapter progressivement les actions mises en place en fonction de leurs retours. Nous testons des premières actions, nous évaluons si cela fonctionne ou non, et nous ajustons. Cette approche progressive, basée sur la concertation et le *feed-back*, nous aide à trouver un équilibre, et à définir les conditions de travail les plus acceptables.

Question de la salle : Alice CNOCKAERT, Aract Bourgogne-Franche-Comté

Merci pour toutes les interventions, c'est très inspirant. Ce colloque me fait réfléchir à l'impact de certains projets qui remettent en question des habitudes profondément ancrées dans la société. Hier, nous avons discuté des pensées limitantes qui freinent les femmes dans leur accès aux responsabilités ou aux métiers techniques. Comment intégrer ces questionnements et expériences dans l'éducation dès le plus jeune âge pour que cela inspire le monde du travail de demain ? Concernant des aspects plus pratiques, comment ces réflexions pourraient-elles influencer les réglementations pour s'adapter aux changements climatiques ? Par exemple, dans le secteur des bâtiments, ou pour des services comme les musées, où les contraintes patrimoniales rendent difficiles les adaptations nécessaires au confort thermique.

Simon MAGNIER

Sur les organisations du travail, on peut parler des travaux de Dominique Grandgeorge, qui propose trois typologies de transformation. Premièrement, la RSE (responsabilité sociétale des entreprises) pour réfléchir à l'impact environnemental ; deuxièmement, une véritable politique de réduction des gaz à effet de serre ; et enfin, une réorganisation complète des services, qu'il appelle le « *filtre vert* », où chaque aspect de l'organisation est repensé. Pour le moment, dans notre secteur, les expérimentations concrètes de ce type restent limitées, avec seulement quelques Ehpad et instituts médico-éducatifs (IME) engagés dans cette démarche. Nous avons encore un long chemin à parcourir avant d'en faire une dynamique de fond pour l'ensemble du secteur social et médico-social.

Question de la salle : Adeline MASSON, ergonome

Je me pose la question des échanges de pratiques entre les collectivités, notamment sur des thématiques communes comme la chaleur en été, et comment cela se pratique entre services similaires dans différentes villes. Y a-t-il des mécanismes en place pour partager les solutions pratiques trouvées localement ? Ces échanges sont-ils aussi encouragés entre les agents, comme pour la police municipale ? Par ailleurs, je voudrais aborder une question plus large : on constate que les travailleurs sont parfois en difficulté pour naviguer entre les codes institutionnels, syndicaux et les réalités du terrain. Dans les réseaux comme WhatsApp, on observe une forme de « *savoir expérientiel* », où les travailleurs partagent des astuces et des conseils directement tirés de leurs vécus. La CGT a travaillé avec des collectifs d’immigrants sans papiers, ce qui amène une autre forme de syndicalisme, moins conventionnelle, mais fondée sur la solidarité. Comment ces liens se développent-ils ?

Pauline MARTIN

Dans le cadre de notre projet, nous avons initié des groupes de travail qui incluent agents, encadrants, directeurs et représentants du personnel. Ces échanges favorisent le partage des meilleures pratiques entre services et permettent d’échanger des idées sur la gestion des contraintes liées aux vagues de chaleur. En parallèle, nous avons créé un réseau des conseillers prévention pour échanger entre collectivités territoriales au sein du département et du Grand-Ouest. À La Rochelle, nous avons aussi développé un livret intitulé « Travail par forte chaleur », qui propose des lignes directrices pour préparer les vagues de chaleur, réagir en période de canicule, et suivre l’évolution après les épisodes de chaleur extrême. L’objectif est d’étendre ces bonnes pratiques à d’autres communes.

Emmanuelle LAVIGNAC

La question de la structuration est cruciale. Dans certains secteurs, les travailleurs sont dispersés, comme pour les aides à domicile, et cela complique la syndicalisation. De même, 80 % des entreprises françaises sont des TPE de moins de neuf employés. Les travailleurs saisonniers, migrants, ou précaires, ont souvent du mal à s’organiser dans ces contextes. Malgré tout, des collectifs de lutte, même informels, continuent d’émerger, notamment via des groupes sur WhatsApp. Nous encourageons ces initiatives, mais un groupe WhatsApp a ses limites. Cela a été évident dans le cas des "gilets jaunes", un mouvement populaire sans structure formelle, qui a eu du mal à s’organiser de manière durable. À terme, pour transformer les luttes en véritables rapports de force, il sera important de réunir ces différentes formes d’engagement sous une bannière plus organisée, avec l’appui de syndicats pour faciliter les revendications à l’échelle nationale.

Zoé OLIVA

La situation est assez complexe. Personnellement, je suis syndiquée, mais pour qu’un syndicat fonctionne, il faut que les travailleurs eux-mêmes y adhèrent et s’impliquent. Or, dans le secteur agricole, cela reste très difficile. La diversité des origines, la barrière de la langue et l’isolement géographique limitent fortement l’accès à ces structures, ce qui entraîne une sous-représentation chronique des ouvriers et ouvrières agricoles.

Lorsque des collègues confrontés à des abus se tournent vers les syndicats, ils se heurtent souvent à la précarité de leurs contrats. Comme Simon Magnier l’a souligné hier, environ 82 % des contrats

dans le secteur agricole sont des CDD, soit près d'un million de contrats précaires. Ces CDD offrent une protection très limitée.

Engager des démarches juridiques via les syndicats, par exemple devant les prud'hommes, est compliqué. Imaginez une personne venue travailler deux mois et qui doit retourner dans son pays après la saison : suivre une procédure longue et complexe devient irréaliste. Ce décalage entre les dispositifs existants et la réalité sur le terrain rend souvent l'action impossible.

Cependant, ce colloque m'a aussi permis de voir des opportunités de coopération. En échangeant hier, nous avons constaté que certaines expérimentations mises en place dans d'autres secteurs, comme la gestion de la chaleur, pourraient être adaptées au monde agricole. De mon côté, j'ai pu partager mes connaissances spécifiques à ce milieu. Ces échanges sont précieux, car ils ouvrent la voie à des solutions transversales, applicables à nos contextes respectifs.

Question de la salle : étudiante en agronomie

J'aimerais savoir comment gérer les travailleurs informels, comme les aides à domicile ou les saisonniers étrangers, qui échappent souvent aux protections légales. En raison de leur statut, ils sont particulièrement exposés aux risques climatiques, aux abus, et aux conditions de travail difficiles - notamment les femmes. Quelles pistes pourraient protéger ces travailleurs informels ?

Simon MAGNIER

Le travail informel est, par définition, difficile à encadrer. Dans le travail social, nous observons une "hybridation" entre les bénévoles, les professionnels, et une nouvelle forme de solidarité informelle, parfois interpersonnelle, où chacun devient un aidant potentiel pour son voisinage. Cela rend difficile la mise en place de politiques claires. Il existe quelques initiatives pour soutenir les aidants, mais ces efforts sont souvent fragmentaires et méritent d'être renforcés.

Question de la salle : Sarah MANTAH, spécialiste en politiques publiques et genre

Je souhaite poser plusieurs questions. Avez-vous envisagé de promouvoir l'égaconditionnalité et l'écoconditionnalité dans les appels d'offres et marchés publics, afin de garantir que les fournisseurs respectent des critères de durabilité et d'égalité ? Cela pourrait par exemple s'étendre à des secteurs au-delà de l'alimentation. Concernant la CGT, avez-vous engagé une réflexion sur les fournisseurs internationaux, afin d'éviter que nos exigences locales engendrent des conditions de travail dégradées à l'étranger, particulièrement pour les femmes ? Enfin, avez-vous constaté une hausse des congés pris par les femmes en période de crise climatique, pour s'occuper des personnes vulnérables ? Si oui, cela pourrait justifier un droit à des congés supplémentaires pour les aidantes en période de dérèglement climatique.

Emmanuelle LAVIGNAC

L'égaconditionnalité existe déjà pour accéder aux marchés publics, mais reste peu appliquée. Quant à l'écoconditionnalité, elle est encore peu prise en compte, car la prise de conscience autour du changement climatique est loin d'être généralisée. Concernant les congés pour proches aidants, cela existe, mais ces congés sont souvent non rémunérés. Nous plaignons pour un service public fort qui prenne en charge les soins des personnes âgées et des jeunes enfants, plutôt que de renvoyer cette responsabilité aux familles.

Florence CHAPPERT

Merci pour ces éclairages et pistes de réflexion. Nous arrivons au terme de cette table ronde. Avant de faire une pause, je me permets d'ajouter quelques réflexions, car on pourrait continuer sans s'arrêter tant les échanges sont stimulants. Nous-mêmes, à l'Anact, nous nous posons la question : pourrions-nous instaurer une conditionnalité de subvention, tant en matière d'égalité qu'en termes d'écoconditionnalité ? Pour l'instant, nous avons mis en place une sorte d'égaconditionnalité facultative, c'est-à-dire que nous encourageons les projets que nous subventionnons sur budget d'État à introduire la question de l'égalité. Quant à l'écoconditionnalité, la réflexion n'a pas encore abouti.

Emmanuelle Lavignac, j'aimerais attirer votre attention suite à une question du *chat* sur le confort thermique en *open space*. Les systèmes de climatisation, les fenêtres ouvertes, les ventilateurs... tout cela ne fonctionne pas toujours bien pour tout le monde et, comme vous le savez, chaque individu a une sensibilité différente à la température. Louis Laurent, de l'INRS, qui est présent, pourra peut-être nous parler, cet après-midi, de ces différences de sensibilité thermique entre les sexes. En effet, cela impacte le bien-être et l'efficacité de chacun, et peut même influencer le choix du télétravail.

Une autre question du *chat*, que nous n'aborderons pas aujourd'hui, concerne les forces de l'ordre : comment se fait-il qu'il n'y ait pas plus de réflexion sur l'adaptation des uniformes aux conditions de chaleur ou en fonction du genre ? Des innovations sont-elles en cours d'étude ? Nous pourrions aussi explorer la surexposition à la chaleur dans le bâtiment, surtout pour les femmes. Est-ce lié aux postes occupés, ou bien aux différences métaboliques qui influencent la tolérance thermique ?

Pour le secteur social, on pourrait imaginer des robots pour délivrer des médicaments. Mais cela ne risque-t-il pas de négliger l'importance de l'échange humain ? Nous touchons ici à la croisée de l'intelligence artificielle, de la transition écologique et du travail genré. Peut-être un sujet pour un autre colloque !

Dans un cas d'inondation, de mini-tornade ou d'orage violent, comment fait-on pour les travailleurs qui vivent en camping-car, en caravane ou sous tente ? Après une catastrophe, quelles sont les obligations de retour au travail ?

Question de la salle :

Dans les années 80, j'ai connu l'arrêt des cours dès 25 degrés à 10 heures du matin, ce qui laissait le temps d'organiser le transport des élèves. Peut-être faudrait-il adapter ces seuils à la géographie, car nous savons combien les bâtiments scolaires sont mal isolés ? Les enseignants et les enseignantes travaillent parfois dans une chaleur étouffante.

Christelle CASSE

Merci à tous pour cette table ronde enrichissante.

SÉQUENCE 3

VERDISSEMENT DES MÉTIERS, NOUVEAUX MÉTIERS VERTS, CONDITIONS DE TRAVAIL ET GENRE

- Les conditions de travail des femmes et des hommes sont-elles meilleures dans les métiers verts ou verdissants ?
- Comment se transforment les métiers et les organisations du travail pour prendre en compte les exigences écologiques ?
- Quelles opportunités pour les femmes et quels impacts sur la division genrée du travail et des métiers ?

Introduction et animation

Sandrine CAROLY, professeure en ergonomie - Université Grenoble Alpes, Pacte

Selon nous, les métiers verts et verdissants, ce sont à la fois les nouvelles professions orientées vers le développement durable et les métiers existants et contraints par de nouvelles exigences écologiques. Nous tenterons d'examiner ces métiers sous le prisme du genre. L'augmentation des exigences en matière de protection de l'environnement impose de nouvelles contraintes, et ces changements profonds s'inscrivent dans la transition écologique et professionnelle. Ces nouvelles exigences écologiques vont imposer aux travailleurs et travailleuses des contraintes supplémentaires dans la réalisation de leur travail, avec des manutentions supplémentaires ou une intensification des tâches, et la division sexuée du travail peut s'en trouver accentuée. Il en découle également un discours de certaines entreprises qui invoquent les contraintes écologiques pour légitimer l'intensification du travail.

Ainsi, des paradoxes apparaissent, avec d'un côté des organisations de plus en plus responsables et, de l'autre, des salariés de plus en plus en souffrance dans ces mêmes organisations pour respecter ces exigences. Cependant, dans certains secteurs et métiers, des innovations organisationnelles, parfois portées par les salariés eux-mêmes, font évoluer les pratiques, d'un point de vue matériel et organisationnel, voire humain.

Cette session soulignera également le désir d'un travail plus équitable, plus en lien avec l'écologie et plus équilibré. Cela génère des initiatives et de nouvelles façons de produire. Derrière la notion de métiers verts et verdissants résident d'autres choix que nous souhaiterions explorer comme des opportunités de discuter des questions de conditions de travail, de relations avec le genre et l'équité. Les exemples sont nombreux : des SCOP (Société coopérative de production) sont mises sur pied et l'économie sociale et solidaire procède à des expérimentations. Ainsi, les exigences écologiques peuvent provoquer des contraintes mais elles sont également sources d'opportunités, à condition d'innover dans les structures et les façons de réaliser le travail.

Isabelle Probst, docteure en psychologie, professeure associée – Hesav (Haute École de santé Vaud), HES-SO (Haute École spécialisée de Suisse occidentale)

Les questions que nous souhaitons traiter se situent à différents niveaux. Comment se transforment les métiers et les organisations du travail pour prendre en compte les exigences écologiques ? Les conditions de travail des femmes et des hommes sont-elles meilleures dans les métiers verts ou verdissants, ou cela présente-t-il de nouveaux défis, voire des risques ? Quelles opportunités le verdissement des métiers présente-t-il pour les femmes, et quels impacts peut-il avoir sur la division genrée du travail et des métiers ?

Pour répondre à ces questions, nous écouterons d'abord les contributions de Christelle Casse et Ambre Sorgato au sujet d'une boulangerie, puis Sarah Lizaldez-Alastuey nous parlera de restauration collective. Ensuite, une table ronde évoquera l'exposition aux risques et la santé au travail, avant la conclusion du colloque.

Contributions scientifiques

L'aventure du Pain des Cairns : réinventer le travail dans un projet écologique et social

Christelle CASSE, maîtresse de conférences en ergonomie à l'université Lumière Lyon 2, IETL (Institut d'Études du Travail de Lyon), EVS (Environnement Ville Société)

Nous devons être trois pour faire cette présentation intitulée l'aventure Pain des Cairns visant à réinventer le travail de boulange dans un projet écologique et social : Ambre Sorgato, boulangère, sa collègue Anouck Teppaz et moi-même.

Le Pain des Cairns est d'abord une boulangerie de quartier pas comme les autres, dans laquelle on peut trouver des pains au levain de toutes sortes et d'autres merveilles. Elle emploie actuellement neuf femmes et six hommes, toutes et tous affectés à la production et à la vente. La page d'accueil de leur site internet indique : "30 mains dans le pétrin".

En 2023, je travaillais à un projet centré sur l'analyse des dimensions sensibles du travail dans les métiers en transition. Cherchant des compagnons de recherche j'ai d'emblée pensé à cette structure dont je connaissais un peu l'histoire et son fondateur. Depuis plusieurs années, j'avais observé leur manière particulière de travailler. Le premier projet n'a pas obtenu de financement. Je leur ai alors proposé un projet exploratoire de recherche qui passait par mon immersion comme observatrice dans leur atelier afin d'en saisir les enjeux, les contraintes, etc. Je leur ai proposé de réaliser un diagnostic ergonomique qui s'insère dans leur dynamique de réflexion collective et de recherche d'amélioration permanente de leur organisation et de leurs conditions de travail. L'idée était de nous préparer à un nouveau projet à mener en commun. Mon impression première était que j'avais beaucoup à apprendre d'elles et eux.

Je rappelle brièvement que la boulangerie s'est industrialisée en France dès le XIX^e siècle, soit bien avant les politiques de modernisation agricoles d'après-guerre. Cela a commencé par la minoterie, la transformation du blé et les premières analyses faites par des chimistes. Dès cette époque se mettent en place un ensemble de bouclages techniques et une standardisation des procédés de fabrication qui verrouillent la filière boulangère jusqu'à nos jours. Reste que, parallèlement à ce vaste mouvement de rationalisation, ont perduré des pratiques alternatives attachées à une fabrication plus artisanale, recourant à des produits agricoles moins normalisés, au levain naturel, ainsi qu'à une diversité de céréales. Un temps discréditées, ces pratiques alternatives connaissent un regain d'intérêt dans le contexte de la transition écologique, en lien

avec la production de céréales bio et la fabrication artisanale de farines locales. Cette tendance répond notamment aux intolérances et allergies de plus en plus fréquentes provoquées par la consommation de certaines farines de mauvaise qualité.

Aujourd'hui, il existe plus de 30 000 boulangeries artisanales en France. Il s'agit de TPE réparties sur tout le territoire. Elles occupent des hommes (à 75 %), mais la part des femmes est en croissance. Le volume de travail hebdomadaire en boulangerie est d'environ cinquante heures. Les horaires sont atypiques, avec des "journées" de travail qui commencent la nuit à 4 heures du matin. Selon le site de l'Observatoire de la franchise, *"La passion et le dévouement pour le métier"* compensent le poids de ces conditions de travail. La consommation, en France, est de 44 kg de pain par personne et par an, dont 30 % sont des pains dits "spéciaux" (complets, graines, sans gluten, etc.). Et la demande de pain bio a augmenté de 50 % en cinq ans.

Je laisse maintenant Ambre Sorgato vous présenter la façon dont s'organise cette boulangerie. Ensuite, je prendrai le relais pour aborder les questions liées au travail.

Ambre SORGATO, boulangère, Pain des Cairns

Je travaille depuis moins de trois ans au Pain des Cairns en tant qu'associée de la Scop¹. La boulangerie a ouvert en 2014. Le fondateur a commencé seul, mais il s'est très vite entouré et nous sommes 15 à y travailler aujourd'hui. Nous avons toujours fait le choix des horaires adaptés, des pains au levain, de l'approvisionnement local (farine, œufs, etc.). La boulangerie est labellisée bio. Nos horaires sont atypiques pour une boulangerie. Le lundi, par exemple, nous ouvrons à 14 heures puisque le dimanche nous sommes fermés. Les autres jours de la semaine, nous sommes ouverts de 11 heures à 19 heures et le samedi matin. Chaque salarié, femme ou homme, est à la fois à la fabrication et à la vente et participe, avec son accord, aux autres tâches de l'entreprise. Notre temps plein est de trente-deux heures par semaine sur quatre jours. Cela représente, pour ce qui me concerne, entre sept et neuf heures de travail par jour. Nous pouvons travailler dès 7 heures et jusqu'à 19 h 30. Le planning de chacun est établi à l'année. Par ailleurs, nous sommes organisés en une Scop dotée d'une gouvernance partagée. C'est une organisation très horizontale, qui concerne 9 personnes qui ont à la fois un statut de salarié et d'associé sur l'effectif de 15 personnes. Il existe quatre paliers de salaire. Dès que nous devenons autonomes en production et en vente, nous franchissons un palier et nous nous voyons proposer la prise en charge de tâches administratives dans la Scop. Le palier ultime est le statut d'associé, qui requiert au moins un an et demi d'ancienneté et des formations à la gouvernance partagée. Les tâches administratives sont définies par rôle à partir d'un modèle élaboré par l'Université du Nous² basée à Chambéry. Une obligation de résultat est fixée pour chaque tâche, par exemple, s'agissant de la gestion des stocks, la quantité de farine nécessaire, mais la personne associée qui la prend en charge est libre de choisir les moyens pour y parvenir. Ce système de partage de responsabilités est inspiré de l'holocratie. Tous les associés, femmes ou hommes, sont formés et disposent d'heures attribuées pour la gestion de leurs rôles, qu'ils organisent librement en fonction de leur emploi du temps. Pour ma part, sur mes trente-deux heures, je réserve le jeudi aux seules tâches administratives. Nous veillons à la rotation des personnes dans les différents

¹ La **société coopérative de production** (Scop) a comme particularité de disposer d'une gouvernance démocratique. Les membres du personnel ont le statut de salarié mais peuvent avoir aussi celui d'associé. L'ensemble du personnel doit être associé majoritaire à savoir posséder au minimum 51 % du capital social.

² L'Université du Nous est une coopérative (SCIC) reconnue Entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS) depuis 2023. Ses membres sont "**des entrepreneurs et des entrepreneuses souhaitant déployer une nouvelle façon d'être et de faire ensemble**. C'est la rencontre de personnes engagées portant l'envie d'**essaimer la coopération**, la gouvernance partagée et l'intelligence collective sous toutes ses formes et de **participer à politiser le faire-ensemble**." cf. <https://universite-du-nous.org/l-udn#Nos-engagements-sociaux>, consulté le 11 décembre 2024.

rôles et à la transmission des connaissances. Nous essayons en permanence de former deux personnes aux différents rôles dans la boulangerie. Toute l'organisation est écrite. Je vois dans le Pain des Cairns un laboratoire qui permet de réfléchir aux conditions de travail et à la manière dont nous voulons pratiquer notre métier. Nous décidons collectivement de nos méthodes. Trois personnes sont déléguées aux recrutements. Nous suivons des formations permanentes qui portent sur les aspects techniques du métier, comme sur la direction des ressources humaines ou la gouvernance partagée. À titre d'exemple, nous avons connu une forte augmentation de la clientèle. En conséquence, la production a crû et les équipes se sont renforcées. J'étais la 10^e personne embauchée en CDI et nous sommes à présent 13 CDI. Le rythme de travail s'est intensifié et nous avons réduit nos temps de pause pour assurer la production. C'est dans ce cadre que nous avons amorcé une réflexion collective qui a conduit à enclencher une démarche en ergonomie avec Christelle Casse afin de dégager des temps de pause et des aménagements particuliers (horaires adaptés, pauses plus fréquentes, salaire maintenu) concernant notamment les femmes enceintes, par exemple. Nous avons mis en place un congé menstruel, doublé d'un système d'astreinte pour pouvoir remplacer une collègue au pied levé, qui se révèle à l'usage très utile pour faire face aux différents aléas de la vie quotidienne qui peuvent concerner les femmes et les hommes de l'équipe.

Christelle CASSE

Merci pour ce riche témoignage. Différents facteurs de pénibilité (chaleur, volume de 800 kg de pain produit par jour, espace réduit, etc.) sont présents dans cette boulangerie, et la pression temporelle (rythme et processus de fabrication) s'ajoute aux contraintes de travail. Cependant, la définition collective des rôles et la polyvalence entre les tâches de fabrication, de vente et de gestion-administration favorisent les régulations individuelles et collectives. Par exemple, le travail au four est particulièrement exigeant, du fait des ports de charge, des contraintes de posture liées aux dimensions du four, de la chaleur et de la pression temporelle au moment d'enfourner ou de défourner les pains. Mais grâce à la polyvalence et aux rotations entre les postes à la fabrication, chacun occupe le poste du four au maximum deux fois par semaine. Les responsabilités partagées favorisent l'engagement et l'implication responsables de chacune et chacun.

Pour finir, je reprends les propos d'un chercheur en ergonomie, Daniellou (1998), qui définit la santé au travail comme le résultat d'une triangulation entre le pouvoir d'agir, le pouvoir de penser et le pouvoir de débattre. La gouvernance collective implique, pour chacun des membres du personnel, qu'il soit associé ou pas, de penser son travail, d'être autonome dans sa réalisation et de débattre collectivement sur les pratiques et l'organisation. La gouvernance partagée se structure en cercles d'échange et de décision à deux niveaux : un cercle opérationnel (qui réunit l'ensemble du personnel dans des réunions régulières pour discuter et régler les problèmes courants) et un cercle stratégique qui concerne uniquement les personnes associées. Des réunions de gouvernance trimestrielles leur permettent de faire le point sur tous les sujets et tous les projets. Cela atteste leur pouvoir de penser, de débattre et d'agir. Mais j'ajoute une dimension, que j'ai observée à plusieurs moments dans leur activité collective : le prendre-soin. La survenue de troubles musculosquelettiques (TMS) chez plusieurs personnes les a conduits à remettre en cause leur façon de travailler et, en premier lieu, l'organisation des pauses et de la polyvalence, mais aussi le développement de l'entraide sur les tâches les plus exigeantes

physiquement. Certaines personnes touchées ont été arrêtées plusieurs mois. Les risques et la pénibilité du travail restent donc une préoccupation très actuelle. Cela les mobilise toutes et tous et les a amenés à travailler avec moi (mais aussi avec d'autres intervenants) sur des questions de santé au travail.

Le Pain des Cairns illustre, selon moi, la définition du travail vivant proposée par le psychiatre Christophe Dejours. Leur organisation et leurs modes opératoires sont constamment réinventés, adaptés, en lien étroit avec les matières vivantes avec lesquelles ils travaillent. Leur qualité varie, et les réactions ne sont pas toujours prévisibles, par exemple pour le levain. Ils régulent aussi leur activité en fonction du collectif, différent chaque jour, et des tâches variées qu'elles et ils ont à réaliser. C'est donc un travail complexe, exigeant sur tous les plans cognitif, psychique, social et physique.

J'ajoute ici une conclusion qui a été affichée lors du colloque mais que je n'ai pas eu le temps de commenter. Malgré les difficultés, le système de travail qu'elles et ils ont construit est très vivant et inclusif, notamment en ce qui concerne les femmes, qui sont ici majoritaires, y compris en fabrication. Il réunit plusieurs principes qui sont reconnus dans la littérature scientifique comme favorables à l'intégration des femmes, et qu'il me semble qui me semble essentiel de rappeler : le principe de non-segmentation des rôles de production et de vente (posé dès le recrutement), qui permet d'éviter la tendance spontanée à la division genrée des métiers ; la limitation des horaires atypiques (notamment la nuit et le week-end) ; la gouvernance partagée (qui implique une rotation des rôles et responsabilités) ; la décision par consentement (qui évite les mécanismes de domination dans la prise de parole et la décision) ; l'autonomie dans le travail (qui permet à chacune et chacun de trouver sa manière, son "style", en fonction de ses capacités, si besoin en ayant recours au collectif) ; le lien et l'attention au vivant donnent du sens au travail ; une attention portée aux problèmes des femmes, avec l'adaptation des horaires de travail pour les femmes enceintes et la mise en place du congé menstruel. Ce système original est particulièrement attractif pour les femmes, mais il offre à tous des opportunités de se réaliser et de prendre des responsabilités dans un contexte sécurisant et une qualité de vie au travail et hors du travail.

Aujourd'hui, nous poursuivons l'aventure sur le terrain, et des restitutions sont programmées pour partager l'analyse ergonomique de leur activité et réfléchir ensemble aux dimensions et leviers sur lesquels agir pour continuer d'améliorer les conditions de travail et les modalités de leur organisation dans une perspective de construction de la santé. ¹

Sandrine CAROLY

Merci pour cette présentation et cette expérience remarquable. J'observe un partage des tâches. Une division du travail liée au sexe des salariées est-elle à l'œuvre dans ce genre d'organisation ?

Ambre SORGATO

Précisément, non. Nous veillons particulièrement à prévenir cette dimension. Je n'ai jamais rencontré un endroit aussi sain, de ce point de vue. Dans la boulangerie traditionnelle, la pression de type masculine consistant à faire des efforts sans montrer sa peine existe bien. Le Pain des

¹ F. (1998). In V. Pilnière et O. Lhospital (coord.), actes des Journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie : "Participation, représentation, décisions dans l'intervention ergonomique" (Bordeaux, Éditions du LESC, p. 3 à 16).
Dejours, C. (2009). "Le Travail vivant, tome 1. Sexualité et travail" (Paris, Payot, 214 p.). Dejours, C. (2009). "Le Travail vivant, tome 2. Travail et émancipation" (Paris, Payot, 242 p.).

Cairns se bat justement contre cette tendance et encourage en permanence les personnes à demander de l'aide. La mixité aide à trouver un certain équilibre.

Christelle CASSE

Cette organisation a rendu possible un modèle de mixité plutôt original et rare. Certains rôles sont à fortes composantes techniques et d'autres moins. Compte tenu de la rotation des rôles, les femmes sont amenées, autant que les hommes, à prendre les responsabilités techniques. Par exemple, Ambre a été responsable de tout le matériel et de la maintenance pendant un an et demi. Ce système vivant fonctionne aussi grâce à une attention particulière accordée au collectif mixte.

Échanges avec la salle

Question de la salle : Isabelle TANIQU, déléguée femmes à la CFDT.

Ma question porte sur les arbitrages. Comment se font-ils ?

Ambre SORGATO

D'abord, nous fermons pendant une journée entière au moins tous les deux mois pour discuter de tous les sujets de la boulangerie. C'est dans ce cadre que les arbitrages sont décidés. Les clients ne sont pas conviés.

Sandrine CAROLY

N'est-ce pas votre organisation et la polyvalence des personnels qui favorisent les arbitrages ?

Ambre SORGATO

C'est effectivement le cas.

Question de la salle : Magalie CAYON, MSA

Comment se forme-t-on à la gouvernance partagée ?

Ambre SORGATO

Dès l'entrée au Pain des Cairns, un livret d'accueil est fourni. Il expose les règles de base de l'organisation et du fonctionnement, qui ont été définies à la création de la Scop en 2018. Plusieurs organismes dispensent des formations à la gouvernance partagée. J'ai mentionné L'Université du Nous, où moi-même et avec toute l'équipe, je me suis formée à la gestion par consentement. Cette méthode exclut le droit d'objection aux personnes tant qu'elles ne sont pas formées. C'est une formation continue. Par ailleurs, nous avons suivi des formations à la communication non violente.

Question du *tchat* : Caroline JOLLY, chercheuse à l'IRSSST (Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail)

Le fondateur de la boulangerie est-il toujours en poste ? Occupait-il une place particulière dans l'entreprise et dans le collectif ?

Ambre SORGATO

Le fondateur a quitté la société en 2021. Il aspirait à autre chose, et je pense qu'il n'y trouvait plus son compte. Je trouve très positive l'absence de responsabilités et de savoir-faire concentrés dans une seule personne. L'organisation est mouvante et personne n'est indispensable. Nous veillons à ce que cela fonctionne très bien.

Quand le travail est au cœur des transitions vers une alimentation durable : le cas d'un projet dans un établissement d'accueil de jeunes enfants (EAJE)

Sarah LIZALDEZ-ALASTUEY, ingénieure d'étude en ergonomie - Labex IMU

Bonjour, je suis ergonomiste en poste au sein du labex IMU (Intelligences des mondes urbains) de l'université de Lyon. Ma présentation porte sur un projet pour une alimentation durable au sein des EAJE (établissements d'accueil des jeunes enfants) : quand le travail est au cœur des transitions écologiques.

J'ai accompagné un projet autour du bien vivre alimentaire dans le cadre d'un Projet alimentaire territorial au sein de la communauté de communes Rives de l'Ain Pays du Cerdon. Ma position était de prendre en compte le point de vue du travail afin de répondre aux objectifs de la loi Egalim. Les injonctions de cette loi dans le domaine de la restauration collective sont assez fortes (20 % de produits bio en production, fin des récipients à usage unique, etc.) et elles impactent fortement le travail des cuisiniers et aides cuisiniers. Un état des lieux de l'offre de la restauration collective dans le territoire a été fait. Nous comptabilisons trois EAJE, des Ehpad, des résidences médicalisées, des collèges et des cantines scolaires ; 45 % (Ehpad et collèges surtout) d'entre eux cuisinent sur place. Les cantines scolaires (primaires et collèges) et les Ehpad forment les plus gros volumes de repas quotidiens distribués.

Dans ce contexte l'accueil de jeunes enfants ne représente que 3 % des repas distribués dans la communauté de communes. Pourquoi avoir mis la focale sur ce segment ? Cela tient d'abord aux délais imposés par mon projet de fin d'études. Mon intervention doit tenir en six mois. Cela m'a conduit à exclure les collèges (qui sont gérés par le département), les Ehpad (qui sont des établissements privés) et les cantines gérées par les communes. Le périmètre des centres d'accueil de jeunes enfants paraît pertinent. Ils sont administrés par la communauté de communes, où l'accès aux acteurs est facilité. En outre, la tendance à cuisiner sur place s'y manifeste comme une aspiration émergente. Enfin, la taille réduite du périmètre et les volumes concernés sont propices à une expérimentation restreinte et moins risquée avec 75 repas par jour pour les tout-petits (donc avec des quantités réduites) répartis sur les trois structures, vs 400 repas dans les collèges. Mon rôle consiste alors à accompagner les établissements d'accueil de jeunes enfants vers la cuisine sur place. Les réglementations encadrant le bâti ont conduit à exclure deux établissements anciens. Au final, le projet a ciblé une crèche avec pour objectif de cuisiner sur place et d'en faire une cuisine centrale (pour les deux autres crèches) répondant aux critères du circuit court en termes d'approvisionnement.

En tant qu'ergonomiste, j'interroge l'acte de cuisiner. C'est-à-dire : qu'est-ce que cela implique de cuisiner dans un EAJE, qu'est-ce que cela implique de cuisiner dans une cuisine centrale et, in fine, qu'est-ce que cela implique de cuisiner en circuit court ?

La méthodologie du projet a d'abord reposé sur des entretiens formels et informels ainsi que sur des observations de terrain. J'ai parallèlement créé des structures participatives composées d'un groupe de travail (pour parler du travail et du travailler), d'un groupe de suivi (pour assurer la

cohérence du projet) et d'un groupe décisionnel (pour acter les directions prises). J'y reviendrai plus tard.

Les premiers entretiens se sont déroulés avec la responsable petite enfance, la responsable territoire et les acteurs des EAJE (directrices, éducatrices, agents). Ces personnes ont soulevé les nombreux problèmes rencontrés avec le prestataire. Problèmes liés à l'hygiène, au manque d'adaptabilité, à des défauts de commandes et de livraisons et à des produits servis peu qualitatifs. Elles souhaitent également valoriser leur métier, recourir aux circuits courts et réduire l'empreinte carbone, et que les enfants retrouvent du goût à table. À ce jour, les agents de cuisine disent avoir perdu le plaisir de travailler. Des questionnaires auprès des parents font apparaître la demande de fruits frais et de saison, de production locale et de l'éducation au goût. Une cuisine sur place leur conviendrait.

Par ailleurs, le projet m'a conduit à rencontrer des acteurs très différents : professionnels de la restauration collective, producteurs et agriculteurs, responsables de la réglementation, acteurs de la médecine du travail, responsables de crèche assurant la cuisine sur place, etc.

Le territoire comprend trois structures qui regroupent 24 ou 25 berceaux chacune. Des observations, dans chaque structure, ont permis de réaliser une analyse du travail et de décrire l'activité (préparation de la journée, préparation des repas et gestion de l'après-repas). À l'âge de la petite enfance, les enjeux autour de l'alimentation sont forts. L'éducation au goût est omniprésente. C'est aussi un moment de la vie où l'alimentation évolue régulièrement. Certains enfants commencent tout juste la diversification alimentaire, d'autres mangent lisse, d'autres mouliné et d'autres encore en morceaux. Avoir une bonne connaissance des enfants est indispensable. Le premier temps de la journée est un temps de transmission avec les équipes qui s'occupent des enfants (présents, absents, maux divers, etc.). Le deuxième temps est dédié à la préparation des repas. Il faut créer des portions (entrée, plat, fromage et dessert) au gramme près pour les enfants, selon leur âge. Des mesures d'hygiène selon les normes HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) sont mises en place. Et le dernier temps est relatif au ménage (de la cuisine, de la salle de repas et des locaux) et à la traçabilité. J'ai relevé, pour les trois structures, des variations dans le temps alloué aux différentes phases de la journée. Ce qui a permis de révéler les déterminants de l'activité de travail tels que le type de repas (par exemple, la semoule est plus contraignante à nettoyer), la diversité des locaux, l'organisation de travail mise en place dans chaque structure, l'expérience des agents de cuisine, etc.

Après cet état des lieux, je me suis fait accompagner par les agents de cuisine dans la visite et des observations du travail au sein de structures d'accueil de jeunes enfants qui cuisinent sur place, hors territoire de la communauté de communes. Nous avons observé le matériel et l'organisation spatiale, les systèmes d'approvisionnement, l'organisation du travail et l'organisation de la production. Chaque situation de référence a permis de mener des réflexions sur différents pôles du projet. Toutes les informations recueillies ont été analysées dans le groupe de travail composé d'éducatrices, de responsables de cuisine et de directrices de crèche (que des personnes issues des EAJE du territoire). Du début à la fin du projet, ce sont les mêmes personnes qui étaient présentes dans le groupe de travail. Le premier groupe de travail a permis de revenir sur les pratiques dans chaque structure et de faire un retour sur ses propres pratiques à la lumière des situations analysées. Ceci a permis de mieux comprendre les contraintes de chacun en vue d'un projet global. Le second a permis de réfléchir au matériel nécessaire en prenant en compte la marche en avant. Ici, nous avons fait intervenir un expert en matériel de restauration collective. Au total, le groupe de travail s'est réuni cinq fois. Une simulation sur maquette volumétrique a permis de réfléchir à différents points comme la chronologie de la

préparation du repas (commencer par les desserts, par exemple), la répartition des tâches et la coactivité. Des limites ont, elles aussi, été identifiées : manque de connaissance des procédures d'hygiène alimentaire, manque de connaissance sur les temps impartis aux préparations, formation à l'emploi des futurs matériels, etc.

Le groupe de suivi était composé de la responsable petite enfance, de la responsable territoire et du responsable du projet alimentaire territorial. Cette instance s'est réunie une fois toutes les six semaines. Son rôle était de discuter des informations issues des groupes de travail et d'en apprécier la cohérence. Le groupe décisionnel, pour sa part, réunissait des élus dont le président de la communauté de communes, une élue chargée de la petite enfance et une élue à la transition écologique. C'est à ce stade que sont discutés les engagements forts : lancer le projet ou pas, enclencher les commandes de matériels, etc.

Une carte mentale a permis de récapituler l'ensemble des besoins identifiés, par grands postes : organisation de la production, organisation du travail, formation, matériel, et approvisionnement. Des acteurs ont été identifiés pour travailler sur chaque poste afin d'anticiper la suite et la définition de la future gouvernance. Pour ma part, j'ai eu la chance de continuer l'accompagnement sur l'organisation de la production.

Début 2023, les agents de cuisine sont formés à l'hygiène alimentaire et à la diététique du petit enfant, entre autres. En mai de la même année, deux expérimentations ont été menées dans une cantine scolaire qui nous a prêté ses locaux. Puis il semble nécessaire, dans le cas de transitions professionnelles, de faire l'expérience de, de passer par le faire et donc d'expérimenter. Nous avons pu commencer ces expérimentations dans des locaux prêtés par une cantine du territoire (la seule qui cuisine sur place), pour tester deux scénarios de production. En juin, nous avons reçu le matériel et engagé des rapprochements avec des producteurs du département. Suivent, à partir de décembre 2023, six expérimentations à partir de recettes de plus en plus complexes. La coactivité, la chronologie des plats et le respect des normes HACCP sont testés.

La production de la cuisine sur place a démarré au début de l'année 2024, à la cuisine centrale de Frimousse. La cuisine dans les trois structures est véritablement enclenchée en septembre 2024. Ce premier projet expérimental ouvre la porte à de nouvelles volontés et, cette fois, en intégrant les cantines du territoire avec un nouveau projet de cuisine centrale est lancé en septembre concernant les cantines scolaires.

Échanges avec la salle

Isabelle PROBST

Merci beaucoup pour cette riche étude ergonomique.

Des questions remontent du *tchat*. Puisque la question du genre est posée, le fait que la personne ergonomiste soit une femme a-t-il eu un effet sur le processus mis en œuvre et sur ses résultats ?

Sarah LIZALDEZ-ALASTUEY

Je suis habitante de la communauté de communes, et j'y ai élevé mes enfants. C'est un paramètre qui a joué. Le lien entre alimentation et santé n'est plus à démontrer, et mon passé d'infirmière m'a sans doute sensibilisée sur ce point. Cela m'a surtout aidée sur le plan

relationnel et dans l'effort de comprendre les agents. De fait, je suis une femme et j'ai accompagné une équipe exclusivement féminine.

Isabelle PROBST

Ambre Sorgato, souhaitez-vous intervenir sur cette question de l'effet qu'a pu produire le fait d'être une femme ?

Ambre SORGATO

Je ne me suis pas du tout posé la question du genre. J'ai été d'emblée immergée dans une équipe mixte, donc la question ne s'est pas posée. On n'est pas remarquée dans un sens ou dans l'autre. Je suis une femme qui est entrée dans une équipe mixte. Du coup, cela n'a pas eu d'impact. Mais cela pourrait en avoir. J'avoue que je ne sais pas.

Question de la salle

À quel niveau s'est posée la question du budget et de la rentabilité du projet ?

Sarah LIZALDEZ-ALASTUEY

Cette question a été discutée dans le groupe décisionnel avec les élus. La livraison des repas était très onéreuse. J'ai contacté la responsable des crèches de la ville de Lyon. Elle est convaincue et capable de démontrer que la régie directe ne coûte pas plus cher. Nous n'en sommes qu'au début. Il est probable que les prix vont être un peu supérieurs au cours des premières années. Nous ne gagnerons pas d'argent. Ce n'est pas l'objectif. Mais cela ne coûtera pas plus cher.

Isabelle PROBST

Dans le *tchat*, il est demandé si vous êtes en contact avec le collectif Les Pieds dans le plat et la SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif) Nourrir l'avenir, qui accompagnent les collectivités dans leur transition vers la relocalisation de la cuisine dans les cantines scolaires.

Sarah LIZALDEZ-ALASTUEY

Non, ce n'est pas le cas. Mais je note l'existence de ces collectifs.

Question de la salle

Deux crèches, dans le projet, ne peuvent pas faire de cuisine sur place. Avez-vous étudié un rapprochement éventuel avec un restaurateur local ? Dans le village où j'ai grandi, mon école primaire faisait appel à un restaurateur local pour nourrir toute l'école.

Sarah LIZALDEZ-ALASTUEY

Cette option n'a pas été envisagée. La solution a consisté à faire produire les repas par la crèche centrale qui cuisine pour les trois structures. En revanche, nous avons été sensibles au fait que la cuisine sur place est un élément fort de l'éducation au goût, aux odeurs, aux saveurs, etc.

Question de la salle : Adeline MASSON, ergonomiste

Comment s'est organisée la relation avec les autres crèches ? Avez-vous mené des expériences touchant à la dimension sensible, qui est fondamentale ?

Sarah LIZALDEZ-ALASTUEY

Quand nous avons monté le projet, les représentantes des trois crèches étaient présentes. Des outils de communication ont été mis en place pour les aider à échanger au jour le jour. Je n'ai pas suivi la suite des relations, mais il est probable qu'une marge d'autonomie a été donnée. Reste que, avant le projet, la dimension sensible était déjà présente dans la relation avec les enfants.

Question de la salle

Comment une telle structure peut-elle sortir des marchés publics, qui sont souvent contraignants ?

Sarah LIZALDEZ-ALASTUEY

Nous sommes passés au régime du marché de gré à gré. La question s'est bien sûr posée. Une première difficulté a porté sur la gestion de la livraison. S'agissant des marchés publics, nous avons fait appel à un juriste du centre de gestion. Il faut savoir que les marchés publics n'intéressent pas les petits producteurs. Nous avons trouvé une personne capable de nous facturer et de faire le lien avec tous les petits producteurs. Il est vrai que cela a été une sérieuse question.

TABLE RONDE N°4

Métiers verts ou verdissants : quelles expositions aux risques ? Quelles stratégies pour préserver sa santé ?

Sandrine CAROLY

La question que j'adresse à chacun des intervenants est la suivante : quel est l'impact du verdissement des métiers sur les conditions de travail, et quelle est l'exposition selon le genre ? J'accueille d'abord Louis Laurent, directeur des études et des recherches à l'INRS, qui est impliqué dans la manière dont la recherche, à l'Institut, traite des questions de genre.

Louis LAURENT, directeur des Études et des Recherches - INRS (Institut national de recherche en santé-sécurité)

Merci. La thématique du genre et celle des métiers verdissants intéressent bien sûr l'INRS. Nous travaillons sur la décarbonation de l'énergie et son impact sur la santé et la sécurité au travail. Il n'existe pas de définition scientifique des métiers verdissants, mais le sujet a donné lieu à de nombreux travaux de la Commission, de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), etc. Je vais beaucoup m'appuyer sur eux ainsi que sur la récente enquête d'Eurofound, menée auprès de 70 000 travailleurs dans 36 pays. Il en ressort qu'il existe trois catégories de métiers.

Les métiers verts tels que la conception de véhicules électriques, de centrales solaires, les biotechnologies vertes, etc., représentent 9 % de la population considérée. L'exposition des personnes, souvent des ingénieurs, est relativement faible selon les réponses fournies.

Les métiers qui changent parce qu'ils concernent des secteurs où les techniques évoluent. C'est le cas des secteurs du bâtiment, de la réparation de véhicules ou de l'agriculture. Pour certains métiers, l'impact est lié à l'apparition de petites tâches supplémentaires qui modifient le travail à bas bruit : tri des déchets, tri des serviettes dans les hôtels, etc. Cet ensemble des métiers en évolution représente 14 %.

Une autre catégorie est celle des activités qui ne vont pas nécessairement évoluer mais pour lesquelles la demande va croître fortement : maintenance, réparation, recyclage des déchets, etc. Cela représente 15 %.

Selon l'enquête d'Eurofound, ces deux dernières catégories de métiers sont très physiques et les travailleurs disposent de peu d'autonomie et de support.

Vus sous un angle technique, ces métiers mettent en œuvre de nouveaux matériaux et de nouveaux procédés. Parfois se posent des questions nouvelles telles que la logistique inverse en économie circulaire.

Pour être complet, il convient de considérer une quatrième catégorie de professions qui sera impactée, celle des métiers qui ne sont pas verts tels que ceux qui sont liés aux énergies fossiles. Ils sont fléchés à la baisse mais présentent des risques potentiellement aggravés par leur décroissance (moins d'investissements en sécurité, inquiétude sur l'emploi, etc.).

Comment intervient le genre, dans ces questions ? La répartition des genres par type de métier est la question préalable. Il apparaît que les métiers verts sont plutôt masculins. Soit parce qu'il s'agit d'ingénieurs ou, à l'inverse, de personnes affectées à des métiers "sales" ou physiques, par

exemple liés aux déchets. Les hommes vont être concernés par tous les métiers aux tâches qui évoluent : maintenance, BTP, etc. Les femmes sont plus nombreuses dans les métiers du soin et de l'aide à la personne et les services publics tertiaires. La transition verte peut également les impacter à travers la modification des pratiques pour produire moins de déchets. Par exemple, l'évolution des locaux. Dans beaucoup de métiers de service, les contraintes horaires sont plutôt rigides, ce qui, en cas de canicule, est une contrainte.

Sandrine CAROLY

Je me tourne à présent vers Alexandra Belle, artisane en rénovation du bâti écologique à l'Atelier du Faabex, Oïkos (soutenu par la Fabrique Anact) et Fabienne Goutille, maîtresse de conférences en ergonomie à l'université Clermont Auvergne, pour leur poser la même question.

Alexandra BELLE, artisane en rénovation du bâti écologique – Atelier du Faabex, OIKOS, Fabrique Anact

Merci pour votre invitation. Je précise que je suis une architecte qui s'est reconvertie en artisane dans le bâti ancien et travaille avec des matériaux naturels, la chaux notamment. Parallèlement, j'interviens avec l'association Oïkos¹, près de Lyon. Elle informe, forme et sensibilise depuis plus de trente ans sur les techniques d'écoconstruction et d'écorénovation. Nous réalisons, avec Fabienne Goutille, les podcasts "Constructions pluri[elles]", qui donnent la parole aux femmes dans le bâtiment. Au sein de l'association, j'anime des formations sur la prise en main d'outils et l'autonomie dans les chantiers collectifs.

Cette spécialisation a permis de transformer complètement mon travail et mes conditions de travail, à la fois sur le choix juridique (faire partie d'une coopérative d'activité d'entrepreneur), le choix du rythme du travail (physique sur chantier, sédentaire au bureau), le choix de la matière et des matériaux, donc le choix des fournisseurs et des chantiers selon différents critères tels que l'accès à l'eau et à l'électricité, la présence de toilettes.

Les aspects négatifs ne sont pas vraiment liés au verdissement. Ils sont propres au monde du BTP : port de charges, coactivité, outils pas toujours adaptés à certaines morphologies. S'agissant du genre, je n'ai pas vu d'évolution. Architecte ou artisane restent des sports pour une femme. Il faut être entraînée. Reste que d'avoir choisi un travail avec des matériaux naturels m'inclut dans une minorité où règnent la solidarité et la bienveillance entre humains.

Fabienne GOUTILLE

Je précise qu'il s'agissait d'un appel à manifestation d'intérêt de la fabrique CTO de l'Anact. La question à l'origine du projet était de savoir quelles étaient les préoccupations des artisans et des artisanes qui allaient mettre en œuvre ces matériaux dans les bâtiments et comment cela s'opérait, ce que je pouvais apprendre en collaborant avec ces personnes et ce qu'elles avaient à nous apprendre au niveau de la gestion des risques professionnels, et, plus largement, en termes de qualité de vie et de stratégies développées pour se préserver. Fondamentalement, qu'est-ce qui fait santé de leur point de vue ?

Si le verdissement se développait, on pourrait voir apparaître des effets positifs sur les conditions de travail, avec une coactivité plus douce, du travail partagé lors des chantiers de construction ou de rénovation, une limitation de l'exposition aux bruits, aux poussières de silice ou de bois, aux colles et à leurs adjuvants, l'utilisation de moins de machines, la réduction du port de charges

¹ <https://oikos-ecoconstruction.com/>

lourdes grâce au travail collectif. Promouvoir des rencontres entre architectes, maître d'œuvre et artisans et artisanes pour penser des quotidiens de travail qui puissent faire écho à la manière dont les artisans et artisanes que j'accompagne cherchent à prendre soin de leur travail et intègrent les questions de santé. Nous observons de manière plus globale que les différents usages des matériaux biosourcés, malléables, permettent d'adapter les bâtiments au travail et à l'usage des personnes qui mettent en œuvre et de celles qui vont occuper et vivre dans ces bâtiments. La coactivité avec des personnes qui ont une approche du BTP autre peut donner naissance à des coopérations plus sensibles, proches des chorégraphies agricoles que relèvent Carole Baudin, Christelle Casse et Adeline Masson. De fait, la construction et le monde agricole ont de nombreux points communs. Les bottes de paille utilisées pour la construction sont façonnées par des agriculteurs et agricultrices, avec des machines de plus en plus grosses pour faucher. Celles-ci produisent d'énormes bottes dont la densité n'est pas adaptée à la construction artisanale des maisons en paille. Des liens doivent être repensés entre ces différents maillons. Les ateliers et les échanges au sein des communautés élargies de recherche-intervention font émerger une nouvelle intelligence et d'autres manières de faire. À l'inverse, avec le verdissement des métiers, on voit des réappropriations industrielles et des formes d'industrialisation de matériaux bio et géosourcés qui impactent les règles des métiers et invisibilisent le danger chimique. On voit apparaître des formulations prêtes à l'emploi et des personnes en activité dépossédées du sens qui pourrait leur permettre de déceler le danger.

Sandrine CAROLY

J'invite Zoé Rollin, maîtresse de conférences en sociologie - Université de Paris-Cité, Cerlis (Centre de recherche sur les liens sociaux), Giscop 93 (Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle en Seine Saint-Denis), en délégation à ETTIS (Environnement, Territoires en Transition, Infrastructures, Sociétés) à l'Inrae (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement) à intervenir en distanciel.

Zoé ROLLIN, maîtresse de conférences en sociologie – Université de Paris Cité, Cerlis, Giscop 93, en délégation à ETTIS (Inrae)

Merci pour votre invitation. Depuis 2018, je travaille sur la question de l'exposition cancérigène des apprentis en CAP dans plusieurs secteurs. Aujourd'hui, je parlerai des secteurs de la beauté et de l'automobile. Ils sont pleinement concernés par la nécessaire transition écologique et développent un discours de verdissement vantant les avantages de la voiture électrique, de la chimie verte, etc. Parallèlement, un marché du bio et du "naturel" est en forte croissance dans ces deux secteurs. Le verdissement recouvre des réalités très diverses. L'impact est difficile à mesurer. S'il s'agit du retrait de certains agents toxiques cancérigènes, c'est positif pour la santé des travailleurs. Mais retirer certaines substances peut s'accompagner de l'introduction de nouvelles substances voire de modes de production qui ne sont pas sans risques pour la santé. Le retrait de l'amiante des voitures, c'est bien, mais la production de voitures électriques va engendrer à son tour des risques thermiques, chimiques, etc. En somme, le verdissement n'est pas synonyme d'amélioration automatique de la santé au travail. Dans les deux secteurs considérés, la tendance au verdissement reste très minoritaire. Moins de 20 % des parts de marché sont liées à ces produits éco ou biosourcés, et ils sont peu développés dans les lignes professionnelles. La performance technique de produits tels que les vernis biosourcés n'est pas non plus assurée. La mesure de l'impact du verdissement se heurte au décalage entre les données de santé et de sécurité du travail et les impacts sur la santé humaine et l'évolution du

comportement des firmes. Nous savons que plus de 90 % des salariés de l'automobile et près de 90 % de ceux de la beauté sont exposés, au quotidien, à une longue série de risques. Plus de 90 % des salariés des deux secteurs sont exposés à au moins un agent mutagène, toxique ou cancérigène. Les enquêtes qualitatives menées auprès des apprentis confirment cette tendance : exposition à un âge précoce, multiples expositions au cours de la carrière, expositions multidimensionnelles et chimiques. Le verdissement peut se limiter à un discours. L'industrie cosmétique est présente dans de multiples engagements tels que le Comit for our Planet ou le groupe de travail inscrit dans le programme France nature verte piloté par L'Oréal et LVMH. Ces groupes prennent peu d'engagements concernant la santé humaine et la santé au travail. C'est un verdissement de façade qui peut renforcer l'impression d'illusion de l'innocuité des produits. Concernant les effets liés au genre. Ces deux secteurs sont caractérisés par une répartition très sexuée du travail : des hommes en automobile, des femmes en beauté. Tous sont concernés par les risques du métier. Une première différence apparaît dans les représentations. Les métiers de la beauté, très féminins, sont spontanément perçus comme moins dangereux ou moins concernés par l'impératif de prévention. Enfin, des logiques de genre et non de sexe viennent freiner la prévention. Le secteur automobile est saturé de risques et de dangers, et les normes de virilité dominante favorisent la marginalisation de ces questions. Dans la beauté, les freins tiennent au fait que les filles ont intériorisé les stéréotypes de genre et notamment l'idée que leur métier est moins risqué. S'ajoute à ce frein l'impératif de beauté requis par l'exercice du métier. Cela freine la méfiance vis-à-vis des produits comme le recours à des instruments de protection collective (tables d'aspiration en manucure, par exemple) ou individuelle. La santé des clientes est le plus souvent davantage mise en avant que celle des professionnelles.

Sandrine CAROLY

Merci pour ces présentations. Quelles sont les actions de prévention ?

Zoé ROLLIN

Les stratégies de prévention se situent au niveau collectif. Revenir, déjà, à la loi, qui est loin d'être toujours appliquée. Il s'agit d'identifier les risques, de supprimer les toxiques à la source. Côté employeurs, il s'agit de remplacer un maximum de toxiques en s'aidant notamment des fiches de repérage produites par l'INRS. Il convient aussi de mettre à disposition les équipements de protection collective et, en dernier recours seulement, utiliser les EPI (Équipements de protection individuelle).

Des évolutions plus globales sont nécessaires. Une meilleure mesure des expositions peu visibles qui cible davantage les expositions sexuées et genrées. Du côté des politiques publiques, l'autorisation de substances toxiques doit être reconsidérée, de même que la reconnaissance des maladies professionnelles. Enfin, je suis sensible à la formation à ces questions. Un découplage très net existe entre le geste technique et le geste de prévention. Avec mes collègues, nous insistons sur l'importance de la formation à la prévention en santé et sécurité au travail, et notamment la prévention des risques chimiques auprès des jeunes travailleurs et apprentis. Ce sont des formations très difficiles à introduire. Le jeune public concerné dispose de marges de manœuvre très limitées. Reste qu'il ne faut pas demander à la formation de changer à elle seule l'ensemble du système. Si l'ensemble de la filière n'agit pas, la formation n'introduira une variation qu'à la marge.

Enfin, il convient de décloisonner les questions de santé publique, de santé au travail et de santé environnementale comme l'étude des milieux du travail et de formation afin de penser les risques pour les travailleurs et les travailleuses en formation et en poste.

Sandrine CAROLY

Merci Zoé. Nous poursuivons.

Fabienne GOUTILLE

Merci pour cette présentation des neuf principes de prévention et la nécessité d'éliminer le danger à la source. S'agissant des actions institutionnelles, nous proposons des campagnes de prévention qui ne soient pas genrées. En termes de prévention, je m'appuie beaucoup sur les travaux et le site internet de l'INRS qui, malheureusement, n'est pas assez connu. Mais les affiches trop genrées en ce qui concerne le BTP ne sont pas exploitables, elles sont antinomiques avec le fait de vouloir féminiser ces métiers. Plusieurs associations et collectifs sont disposés à en discuter pour les construire différemment.

Les formations et les subventions déployées pour la transition écologique doivent dépasser les limites des filières, intégrer les domaines de la conception, accompagner la *low-tech*, le développement de l'autonomie des personnes et les communications autour des stratégies et des initiatives locales développées par les travailleurs et travailleuses face à leur quotidien. C'est ce que nous faisons au sein des CERI (communautés élargies de recherche-intervention) réunissant notamment architectes, artisans et artisanes. Je remercie encore l'Anact et le fonds FEDER d'avoir financé ce projet. La communication et l'information de prévention sur les métiers concrets doivent à la fois être institutionnelles et s'appuyer sur des initiatives qui proviennent des expériences de terrain.

Alexandra BELLE

Je partage ce propos. Une sensibilisation à la source est décisive. Cela appelle un gros travail sur les substances mises sur le marché. En tant qu'artisane, je pense qu'il faut partir de la matière première. J'essaie aussi de prendre en compte les phases à risque et je m'équipe et organise mon travail en conséquence. Souvent, je suis exposée à la coactivité avec d'autres personnes en poste sur le chantier et je dois souvent m'équiper personnellement alors que mon travail n'est pas à risque. L'organisation et les rythmes de travail sont aussi importants dans les activités physiques répétées. Par exemple, j'utilise mes deux mains pour éviter les TMS, des outils à roulettes pour éviter le port des charges lourdes, etc. Je crée aussi mes propres outils. J'emprunte d'autres pratiques comme l'utilisation de la japonaise, plus adaptée à ma morphologie. À chaque fin de chantier, j'écris mes retours d'expérience dans des carnets de terrain. S'agissant du genre, faire partie de collectifs aide beaucoup, notamment sur le plan émotionnel et les partages de stratégies. Travailler avec des matières premières géo ou biosourcée permet de faire prévaloir l'humain sur la machine dans le travail.

Sandrine CAROLY

Louis Laurent, voulez-vous intervenir ?

Louis LAURENT

Merci. Le besoin en prévention est fort dans les métiers qui se transforment. Parfois, les connaissances sont là et la question est plutôt le transfert de compétences d'un secteur à un

autre. Je pense à la méthanisation, pour laquelle on trouve des risques traditionnellement du ressort de l'industrie chimique. Il en est de même pour la maintenance des véhicules électriques, le photovoltaïque et l'éolien. Cela d'autant plus qu'il y aura des recrutements significatifs. Cela passe par de l'information et de la formation initiale et continue.

Si on considère la question du genre de manière plus générale, de nouveaux risques apparaissent, et la question se pose à chaque fois. Le traitement peut varier.

Quand la recherche se déroule en entreprise, la répartition des genres est liée aux effectifs présents. Certains travaux, par la force des choses, ne portent que sur un sexe. Par exemple, nous travaillons sur le sujet "perturbateurs endocriniens et coiffure" et, dans ce cas, nous ne travaillons que sur les coiffeuses. Dans le BTP, la logique serait inverse.

Dans certaines études, nous devons réaliser des mesures difficiles à faire en entreprise. Nous reconstituons alors le poste de travail en laboratoire et recrutons des sujets pour simuler les travailleurs. Dans ces cas-là, nous pouvons traiter les deux genres. Dans une étude en cours, nous nous sommes penchés sur le travail avec un EPI complet lorsqu'il fait chaud. Cela concerne le désamiantage ou l'épandage de pesticides, par exemple. Combien de temps un individu peut-il supporter ces combinaisons au soleil ? Nous étudions ces points en laboratoire, afin de donner des préconisations d'emploi pour ces combinaisons. Même si ces métiers sont plutôt masculins, en laboratoire, nous prenons en compte les deux sexes. Il est important de souligner que, dans ce type d'étude, les préconisations qui en ressortent doivent être indifférenciées pour les deux sexes.

La transition verte est à l'origine de nombreuses questions en santé du travail. Certaines technologies dites "vertes" peuvent être dangereuses pour les travailleurs. Nous travaillons actuellement sur les implications de l'économie circulaire, par exemple le recyclage des déchets électroniques. Nous étudions l'impact des vapeurs provoquées par le décapage laser, procédé sans solvant mais qui dégage des polluants. Concernant les activités du secteur tertiaire, enfin, nous nous interrogeons sur le compromis entre qualité de l'air, ventilation et consommation d'énergie. Cela s'applique aux bureaux et aux locaux de stockage. Pour résumer, le respect de l'environnement n'est pas toujours synonyme de santé au travail. L'alignement de ces deux démarches n'est ni direct ni automatique.

Pour terminer, je soulignerai qu'il existe aussi des changements dans la société, liés à la transition écologique, qui impactent le travailleur. Un exemple récent est la hausse, ces dernières années, du nombre d'accidents de trajet à bicyclette ou en trottinette, selon les statistiques de l'Assurance maladie risques professionnels.

Sandrine CAROLY

Je remercie l'ensemble des intervenants.

Échanges avec la salle

Sandrine CAROLY

Je pose une première question : avons-nous le choix de la coactivité ? Pouvons-nous choisir de travailler avec tel sous-traitant qui exerce sur le même lieu et partage les mêmes valeurs, utilise les mêmes types de matériaux et d'équipement ?

Alexandra BELLE

Les artisans et artisanes qui font de l'écoconstruction avec de la paille choisissent vraiment leurs partenaires. Personnellement j'interviens, dans la rénovation, plus particulièrement sur les murs. Pour l'instant, je ne peux pas choisir les autres intervenants sur les chantiers. J'aimerais créer un collectif de femmes qui pourrait intervenir sur les autres volets des chantiers. Reste que l'architecte et le maître d'œuvre devraient être sensibilisés à la dimension coactivité et être conscients des risques encourus pendant les travaux.

Question du tchat

Je travaille dans une entreprise qui produit des systèmes électriques pour les bateaux. Dans ce cadre, j'ai travaillé à la mise en place de vélos cargo dans les chantiers. Avez-vous étudié l'impact de l'introduction de ces nouveaux véhicules dans l'industrie ?

Louis LAURENT

Je ne connais pas d'étude centrée sur ces sujets, mais cela peut être un sujet de recherche fort pertinent. Actuellement, nos travaux portent plutôt sur les véhicules autonomes dans les chantiers.

Sandrine CAROLY

Au CEA (Commissariat à l'Energie Atomique) de Grenoble, les personnels ne se déplacent plus en voiture mais à vélo. Cela a provoqué d'autres problématiques de gestion de risques.

Fabienne GOUTILLE

La question n'est pas anodine. Il en va du temps que chacun s'accorde pour échanger sur les procédés à employer, et avec qui.

Question du tchat

Bien des EPI ne semblent pas adaptés aux femmes. L'INRS travaille-t-il sur ce sujet ? Une obligation genrée législative ou réglementaire ne pourrait-elle pas être introduite pour s'imposer aux fabricants ?

Louis LAURENT

La question est avant tout celle de la taille et de l'ajustement des EPI aux morphologies féminines. C'est le cas des masques de protection respiratoire, qui doivent être adaptés aux différentes tailles de visage, quel que soit le genre. De même, les exosquelettes doivent être adaptés à la géométrie du corps. L'INRS s'intéresse à ces sujets.

Une autre question, traitée plus récemment, est celle des combinaisons destinées à protéger des agents chimiques ou des fibres d'amiante. Travailler ainsi équipé lorsqu'il fait chaud ne peut se faire que sur des durées limitées. Ce sujet est en cours de traitement, et les deux genres sont pris en compte.

Alexandra BELLE

Tous les fournisseurs ne fournissent pas des EPI de toutes les tailles. Les demandes spécifiques sont plus chères, comme tout ce qui concerne les achats en petite quantité. C'est une discrimination par le prix. La même chose vaut pour les matériaux. Plus ils sont grands et lourds, moins ils sont chers et, inversement, les petits formats sont plus chers.

Fabienne GOUTILLE

Les études d'Alain Garrigou sur la perméation ont montré la nécessité de mesurer et de prévenir les expositions à partir des conditions réelles de travail. Pourriez-vous nous éclairer sur ce point ? Je rappelle que la perméation montre qu'une personne engage son corps différemment dans l'activité. La question est de savoir comment rendre un équipement étanche et comment permettre aux personnes protégées de respirer.

Louis LAURENT

Sur ce dernier point, il y a en effet une contradiction. Avec une simple combinaison, sans dispositif actif supplémentaire, on ne peut pas, en même temps, se protéger et évacuer la transpiration. De là les travaux sur les durées limites.

En ce qui concerne la pénétration cutanée des substances chimiques, des travaux montrent que la présence de transpiration, et aussi le fait d'avoir la peau recouverte par un gant, par exemple, jouent un rôle.

Question du tchat

N'y a-t-il pas un rôle des organismes de formation dans la transmission des règles en matière de formation à la sécurité en plus des obligations de l'employeur, s'agissant des agents chimiques dangereux ?

Zoé ROLLIN

Les organismes de formation ont bien sûr un rôle important à jouer dans la transmission des règles. En lycée professionnel et en formation continue des apprentis, une discipline entière y est dédiée, intitulée "prévention santé environnement". Un tiers de son programme, environ, traite de questions de SST (Santé sécurité au travail). Ces problématiques sont compliquées, et elles exigent du temps difficile à placer dans les programmes d'enseignement. De plus, le plus souvent, les salariés en apprentissage apprennent leur métier avec un maître d'apprentissage avant de rencontrer l'enseignement des règles de sécurité en établissement. Les travaux de Brahim Mohamed-Brahim et Alain Garrigou ont montré que, si l'apprentissage du geste technique est séparé de celui du geste de prévention, la protection devient ensuite plus difficile. Une épilation pratiquée sans gants, par exemple, développe chez l'esthéticienne une dextérité particulière qui sera entravée quand elle mettra des gants. Les exemples abondent et ne sont pas genrés.

Le Code du travail et le Code de l'éducation contiennent des obligations très claires. L'enjeu porte sur ce qui est réellement mis à la disposition des personnes et sur la marge de manœuvre dont elles disposent sur le terrain. Les chefs d'exploitation mis à part, les travailleurs salariés n'ont souvent pas d'autre choix que d'utiliser les produits imposés par leur employeur. Dans les chantiers de rénovation, il existe des produits toxiques. Cela pose la question des rapports de pouvoir et de la marge d'autonomie des différents acteurs. Trop souvent, les salariés n'ont le choix qu'en matière d'EPI. C'est contraire à la manière dont la prévention doit être pratiquée.

Sandrine CAROLY

Les nouveaux métiers liés au recyclage ou à la réparabilité sont sales. Comment se construisent les compétences dans ces métiers nouveaux ? Souvent, les intéressés ont déjà vécu un parcours avant de travailler dans ces nouveaux cadres...

Louis LAURENT

Une partie de ces métiers verts présente des risques chimiques connus de longue date. Cela requiert la répétition des messages de prévention. Pour d'autres métiers, plus nouveaux, la formation initiale et continue est cruciale. Je pense en particulier à la maintenance des voitures électriques.

Alexandra BELLE

Tant que nous ne supprimerons pas les mauvais produits à la source, le problème des métiers sales perdurera. Des personnes continueront de faire le "sale boulot" que d'autres refusent de faire. La réponse ne consiste pas dans la montée en compétences, selon moi, mais bien dans l'élimination à la source. Pour le reste, de nombreuses techniques¹ sont reconnues dans la construction, mais il faut qu'elles soient davantage connues et employées dans le secteur.

Fabienne GOUTILLE

J'ajoute que recourir aux ressources artisanales et patrimoniales, ce n'est pas nécessairement faire un retour en arrière mais s'approprier et redéfinir des savoir-faire en vue d'une action locale et collective. À ce titre, Oïkos a développé pour les chantiers-écoles un module de formation intitulé "santé, genre, prévention et autonomie". Il me semble que la montée en compétences doit porter sur la recherche d'autonomies collectives.

Question de la salle

Enfin, nous posons la question des substances dangereuses. Il est fondamental de rappeler que le premier principe de prévention est d'éviter le risque. Dans l'agriculture, c'est un enjeu crucial. Le verdissement des métiers de l'agriculture pourrait passer par cette phase. Il pourrait aussi conduire à ce que nous appelons la multifonction. L'agriculteur, dans ce sens, remplirait un service dans les aménités rurales et favoriserait la préservation de la biodiversité. Il a beaucoup été question des enjeux d'atténuation des risques du climat en matière de transition écologique. La préservation de la nature est un autre enjeu à considérer. Et l'agriculture est un moyen d'y parvenir. Ces métiers peuvent être verdis et conduits vers les aménités rurales.

Sandrine CAROLY

Merci pour cette remarque. Reste que la difficulté de mesurer tous les impacts du travail envers l'environnement est grande.

Question de la salle : Adeline MASSON, ergonome

Ma question s'adresse au représentant de l'INRS. Ce colloque a pris un parti plutôt radical en abordant les thèmes du *care* et de l'écoféminisme. Je remercie l'Anact de relayer ce point de vue. Il a beaucoup été question de participation, de recherche, de marges d'autonomie, de retour à la source. Ces éléments conduisent à interroger le modèle industriel en tant que tel. Nous voyons bien la saleté des métiers jusqu'au plus haut de la pyramide verdissante. Ces métiers reconduisent des formatages et les usages de produits toxiques issus des processus d'industrialisation capitaliste. Cette historicité de la technique mérite d'être interrogée. Comment l'INRS se positionne-t-il sur ces enjeux d'un point de vue systémique et politique ? Par ailleurs, documentez-vous les nouvelles pratiques et les transformations radicales telles qu'elles

¹ <https://cncp-feuillette.fr/la-maison-feuillette/>

sont exposées par Alexandra et d'autres intervenants aujourd'hui ? Quelles connaissances l'INRS produit-il sur ces sujets ? Ce seraient des appuis potentiels forts utiles pour les ergonomes de terrain soucieux de s'engager dans cette voie.

Louis LAURENT

L'INRS est une association loi 1901, financée par la Sécurité sociale, dont le conseil d'administration est composé de représentants du patronat et des syndicats de salariés. Nous ne nous prononçons pas sur les aspects politiques. Notre mission est d'améliorer la prévention et de diminuer la sinistralité dans les entreprises telles qu'elles sont.

Pour ce qui concerne nos travaux sur les transformations du travail, nous travaillons sur plusieurs sujets. Par exemple le cas des SCOP et des CAE (Coopérative d'activités et d'emplois). La question que nous nous posons est : comment améliorer la prévention dans le cadre de ces nouvelles organisations où les liens de subordination sont très différents ? Nous étudions par ailleurs comment les acteurs parviennent à s'organiser dans l'aide à la personne. Un second exemple concerne les entreprises à mission et l'impact de ce statut sur la santé et la sécurité au travail. De manière générale, notre conseil d'administration nous demande d'étudier l'impact de l'organisation sur les risques psychosociaux.

Sandrine CAROLY

J'ajoute que l'INRS n'est pas qu'un laboratoire. De nombreuses études et recherches sont réalisées sur le terrain. Leur point commun est de toujours faire le lien avec la santé. La question des conséquences du changement climatique, par exemple, intéresse l'INRS pour autant que cela a un lien avec la santé au travail.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Prospective du travail pour une transition humaniste

Valérie PUEYO, professeure en ergonomie - Université Lumière Lyon 2, IETL (Institut d'Études du Travail de Lyon), EVS (Environnement Ville Société)

Merci. Je ne vous propose pas un fil de la journée car, malheureusement, je n'ai pas pu assister à tous les échanges. À la demande de mes collègues, j'aimerais, dans cette conclusion, contribuer un peu à la réflexion sur la transition écologique environnementale et sociétale. Comment pourrait-elle être juste et émancipatrice ? En somme, une transition humaniste attentive au monde et dans le monde. Je vous livre les éléments d'une réflexion en cours sur la prospective du travail. Il s'agit de penser à des futurs et des présents désirables pour toutes et tous. La prospective telle que je l'entends consiste à faire advenir un monde autre en interagissant avec celles et ceux qui expérimentent une autre écriture du travail.

Je reviendrai sur le travail comme un construit daté et situé qui demande à être reconstruit et pas seulement adapté et réformé. En effet, le travail actuel en tant que régime sociohistorique est l'une des composantes de la crise systémique actuelle. Il produit des externalités destructrices pour l'humain et la biodiversité. Il contribue à la réification du monde, aux inégalités, iniquités et autres indignités qui ont été abordées pendant ces deux jours. Refonder ce régime ne consiste pas à le réformer et à le rendre plus supportable et moins injuste. Les actions de prévention actuelles sont nécessaires et légitimes. Reste qu'il faut oser l'expérimentation et penser un autre régime de travail. Les artisanes boulangères vous ont livré un exemple d'expérience vivante qui n'attend pas l'aide des institutions.

Le travail est à l'origine de cette crise, mais c'est aussi le levier par lequel nous pouvons transformer les choses. Une opportunité de bifurcation se présente. Le travail permet aux êtres humains de ménager un milieu vital. C'est un domaine de production du monde et des conditions de l'existence. C'est également une nécessité en tant que domaine de l'humanité même, comme l'a soutenu la philosophe Simone Weil.

Dans cette perspective, un travail vraiment humain contribuerait à des présents et des futurs désirables. Il serait un domaine de réalisation de soi, d'expression de liberté, d'émancipation et de créativité. Un domaine dans lequel le travail serait une expérience authentique, politique, source d'harmonie et enracinée. Dans l'activité authentique, chacun peut agir, réaliser des œuvres, bâtir du permanent et du visible pour la société. Les acteurs deviennent des protagonistes reconnus. L'activité est politique en ce sens qu'elle permet d'agir avec d'autres dans un espace public. Dans la boulangerie le Pain des Cairns qui a été exposée, une pluralité de points de vue s'exprime autour d'un même objet en lien avec des affaires humaines qui font sens. L'activité est source d'harmonie dès lors qu'elle favorise un lien avec son milieu. Enfin, une activité est enracinée quand elle est inscrite dans un patrimoine, dans une histoire et une mémoire et un lieu qu'elle fait évoluer. Nous mesurons facilement, par contraste, que le travail actuel n'est pas vraiment humain.

Viser un travail humain requiert des ergonomes, qu'ils changent de paradigme ou qu'ils contribuent à le changer. Cela consiste à participer à des initiatives et des expérimentations et à essayer d'étayer ces bifurcations.

Tel est l'objectif que je poursuis en développant une prospective du travail qui ambitionne de prendre soin des transitions professionnelles à l'œuvre. Ce sont des transformations profondes de l'activité de travail et des cadres dans lesquels elle s'exerce. Ces transitions demandent du temps, il faut le prendre. À ce jour, je soutiens des publics impliqués dans des projets alternatifs et transversaux couvrant plusieurs sphères de la vie. Par exemple, avec Sarah, nous sommes dans un projet où il y a des enjeux d'accueil de femmes migrantes, d'accès à l'alimentation, les nouvelles formes d'urbanisme, etc. J'accompagne des projets alternatifs en cours et d'autres, plus traditionnels, qui demandent à bifurquer.

Dans ces expériences, plusieurs points font écho aux débats d'aujourd'hui.

Le premier consiste à relier les projets avec des problèmes sociétaux que les intéressés veulent résoudre. Ils agissent en remettant en question les règles établies, l'enjeu étant précisément de les dépasser. Tout est réalisé à partir des acteurs. Ils ne cherchent pas à imposer une nouvelle maîtrise en remplacement de la précédente. Cette énonciation de problèmes à régler s'inscrit dans un mouvement de défrichage et de refondation en actes. Cela procède d'une réflexion située, instruite et incarnée. Je les aide à identifier les manques, les éléments qui ne sont plus valides, ce qui est injuste et ce qui serait souhaitable. Cela relève d'une exploration incertaine, couplée à un questionnement sur l'ordre établi et soucieuse du sens pour les humains.

Un second point renvoie à la façon de structurer les problèmes pour lesquels nous n'avons pas de réponse. Ce mouvement engage un travail sur les valeurs. Les acteurs s'interrogent sur ce qui est souhaitable et désirable. Les troubles concrets auxquels ils s'attaquent les interrogent sur ce qui vaut, sur ce qui manque et sur ce qu'il faut faire advenir. Cela ne se limite pas aux désirs des uns et des autres. Il s'agit de faire du commun et du désirable pour autrui. C'est une forme d'éloge de la diversité. Ce travail d'évaluation porte sur les fins mais aussi sur les moyens, car tous les moyens ne se valent pas.

Dans le même sens, il s'agit d'engager une action politique située, et en réunion, dans des espaces de dialogue. La formation de protagonistes à part entière est en jeu, étant entendu que nous sommes tous autorisés à énoncer, agir et être reconnus. Le but est l'organisation du vivre-ensemble. Cela requiert la constitution d'un milieu propice à la coopération et à la coordination des intérêts concrets qui tiennent les individus ensemble. Il ne s'agit pas de former un ensemble homogène qui écrase les différences mais de créer du commun et d'aboutir à l'orchestration d'une polyphonie. Controverses et disparités y sont assumées. Cet ensemble favorise, ce faisant, un climat de dialogue et d'action authentique.

Soutenir ces démarches aventureuses, c'est aussi apporter une forme d'assurance, de sécurité et de dialogue. Souvent, il s'agit de projets situés à la marge des institutions. S'y jouent des transitions professionnelles longues et délicates. Il ne s'agit pas de développer de simples apprentissages. Cela s'opère de différentes façons, à des vitesses variées. Les processus sont singuliers et individuels avant de faire l'objet d'un partage et d'une démarche collective. Dans ces dynamiques entre l'ancien cadre et le nouveau s'intercalent des phases de coexistence.

Ces projets utopiques demandent aussi à construire des communautés de pratiques pas à pas. Ces projets aventureux s'exposent à des aléas qui sont sources de promesses comme de périls. D'où, comme l'a dit Sarah, l'intérêt d'expérimenter sur de petits périmètres, afin de réduire les risques.

L'accompagnement que nous proposons vise, dans ce sens, à faire éprouver aux acteurs les obstacles qu'ils vont rencontrer. Enfin, il s'agit de définir, par découpage, d'un périmètre d'action tenable et abordable. C'est ce que j'appelle des projets chantiers, c'est-à-dire des utopies réalisables.

À titre d'exemple, je mentionne un projet qui occupe 1,5 ETP (Équivalent temps plein) sur des problématiques aussi variées que l'accès à l'alimentation, le logement de femmes migrantes isolées, la rénovation urbaine, le bien vivre alimentaire, etc. L'initiative est belle. Mais les femmes qui y travaillent s'épuisent et se disputent. Leur régime de travail n'est en rien désirable. Le découpage en projet chantier que nous menons consiste à rendre cette initiative réalisable. Une autre contribution de ces projets chantiers vise à faire tenir la pluralité autour d'un commun. Un contrat de base non écrit qui réunit les acteurs et les problèmes auxquels ils souhaitent s'attaquer. Le contrat est un opérateur d'ordre, d'articulation et de mise en cohérence des différents interlocuteurs. Orchestrer la polyphonie revient, par exemple, à faire admettre que certains acteurs ne sont pas premiers par rapport à d'autres.

La prospective du travail¹ en est à ses débuts. Reste à interroger des éléments tels que les territoires, la place des bénévoles, les institutions, etc.

Se pose aussi la question de savoir comment faire avec des formes juridiques qui n'entrent pas dans les cases existantes, en dehors des cadres de la subordination. Je pense par exemple aux dispositifs de prévention.

Notre contribution actuelle tient en trois éléments.

D'abord, j'indique notre studio Métropole durable en transition. Ensuite, le master de transition écologique et sociétale de l'université Lyon 2, qui vise à former les futurs ergonomes à ces problématiques. Enfin, nous vous invitons, les 22 et 23 janvier 2025, à nos journées "travail et anthropocène", centrées cette fois sur les utopies concrètes.

Merci pour votre écoute.

Sandrine CAROLY

Merci pour cette excellente présentation.

Je tiens à souligner que ces journées ont été possibles grâce à une collaboration entre l'Anact et le GAS (Genre Activité Santé). Et le moment est venu d'adresser nos remerciements.

Pour l'Anact, l'équipe était composée de Florence Chappert, qui a piloté l'ensemble avec Anne-Marie Nicot, Karine Babule, Christèle Wagner et Amélie Pierre, en s'appuyant sur les compétences en communication de l'Anact avec Nastassia Basset, Aurélie Descours, Anne Guibert et en organisation avec Coralie Razanamazava.

Pour le GAS, l'organisation a été assurée par Christelle Casse, Isabelle Probst, Fabienne Goutille et moi-même, Sandrine Caroly.

Côté logistique, nous avons bénéficié de l'appui de l'université Lumière Lyon 2.

Merci à toutes et à tous de votre participation !

¹ Valérie Pueyo, "Contribuer à des futurs souhaitables pour répondre aux défis de l'anthropocène. Les apports d'une prospective du travail", *Activités* [En ligne], 19-2 | 2022, mis en ligne le 02 octobre 2022, consulté le 02 décembre 2024. URL : <http://journals.openedition.org/activites/7540> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/activites.7540>.

LES INTERVENANTS

Alexis ANNES
Béatrice BARTHE
Alexandra BELLE
Julia BONACCORSI
Sandrine CAROLY
Christelle CASSE
Magalie CAYON
Florence CHAPPERT
Sophie CHAUVAT
Pascale CROC
Benoît DELARCE
Agathe DEMATHIEU
Marie-Laurent DUBREUIL
Caroline GADOU
Antoine GATET
Noémie GIRARD
Fabienne GOUTILLE
Johanna GRANDSERRE
Hélène GUÉTAT-BERNARD
Laurence GUICHARD
Louis LAURENT

Emmanuelle LAVIGNAC
Sarah LIZALDEZ-ALASTUEY
Simon MAGNIER
Lucie MAINARD
Vincent MANDINAUD
Pauline MARTIN
Pascale MOLINIER
Sylvie MONCHATRE
Anne-Marie NICOT
Zoé OLIVA
Matthieu PAVAGEAU
Anne PICOT
Sixtine PRIOUX
Isabelle PROBST
Geneviève PRUVOST
Valérie PUYEO
Zoé ROLLIN
Ambre SORGATO
Anouk TEPPAZ
Isabelle VON BUELTZINGSLOEWEN

Remerciements

à l'équipe de communication et d'organisation à l'Anact :
Karine BABULE, Nastassia BASSET, Aurélie DESCOURS, Anne GUIBERT, Coralie RAZANAMAZAVA et
Christèle WAGNER
ainsi qu'à l'équipe logistique de l'université Lumière Lyon 2,
à l'agence de captation vidéo « Les fascinés »
et à l'agence de retranscription des actes « Confidens ».