

QUAND LA GESTION DES FÔRETS SE CONJUGUE AU FÉMININ : ÉTUDE DE LA FÉMINISATION DES MÉTIERS FORESTIERS ACCESSIBLES AUX BIOINGÉNIEUR·E·S FORESTIER·ÈRE·S

Océane DULUINS

De plus en plus de femmes s'engagent dans des métiers de la forêt, et Océane Duluins se penche sur la profession en questionnant les apports de cette féminisation aux modes de gestion de ces espaces naturels. Et si la socialisation des femmes au « care » venait, une fois développée dans leur profession de bioingénieure forestière, permettre de mieux soigner les espaces naturels ?

La féminisation des professions concerne un grand nombre de secteurs depuis l'arrivée massive des femmes sur le marché de l'emploi au début des années 1960. Et les métiers de la forêt n'y échappent pas, de la plantation à l'exploitation en passant par la sylviculture et la transformation du bois. Un indicateur en est le nombre de diplômé·e·s dans le monde avec un master en foresterie qui s'élevait en 2008 à 12 000 dont un tiers de femmes (FAO, 2010).

À travers un travail de fin d'étude¹ (UCLouvain), nous nous sommes donc intéressé·e·s à la féminisation des métiers du secteur forestier accessibles avec un diplôme de bioingénieur·e² en gestion des forêts et des espaces naturels en Wallonie. Ce travail repose sur des concepts et des méthodes sociologiques (interviews semi-directives) et d'ingénierie forestière (systèmes complexes adaptatifs).

Nous posons un diagnostic quantitatif sur la féminisation du diplôme et des métiers forestiers associés, et nous analysons qualitativement les transformations que cette féminisation génère dans la pratique des métiers et la conception de la gestion de la forêt. Les écosystèmes forestiers sont en effet aujourd'hui confrontés à de multiples

défis, qui imposent aux gestionnaires d'innover dans leurs pratiques et de repenser la forêt de demain, et ce, afin d'assurer sa résilience et sa multifonctionnalité. Dans ce cadre, la féminisation pourrait constituer un atout pour relever les enjeux forestiers du XXI^e siècle. Les deux objectifs spécifiques de la partie qualitative sont i) d'analyser les processus de diversification à l'œuvre, ses freins et ses facilitateurs, ii) étudier le rapport généré à la gestion forestière.

Les données de la féminisation du diplôme en Communauté Française ont révélé un début de féminisation vers 1970. Depuis, le nombre de femmes diplômées n'a cessé d'augmenter, atteignant la parité depuis les années 2000. Même si nous manquons de données pour quantifier les premiers temps de cette féminisation, les données de recrutement fournies par plusieurs employeurs significatifs dans ce secteur en Wallonie, ont établi qu'elle a fortement augmenté ces quinze dernières années. En conclusion, même si la féminisation du diplôme est avérée depuis près de 40 ans, la féminisation des métiers est plus progressive et récente et dépendante de l'organisation et du type de métier (formateur·rice, conseiller·ère bois, expert·e forestier·ère, gestionnaire forestier, cheffe de projet, de cantonnement etc.).

Afin de répondre aux objectifs qualitatifs, 22 entretiens semi-directifs ont été menés avec des femmes et des hommes. Un cadre d'analyse innovant a été utilisé afin de construire le guide d'entretien et d'analyser les interviews. Nous avons appliqué les propriétés généralement utilisées pour décrire les écosystèmes forestiers (diversité, hétérogénéité, etc.) pour analyser le milieu socio-professionnel, en les considérant tous les deux comme des systèmes complexes adaptatifs (SCA)³.

L'analyse des entretiens par le prisme des propriétés des SCA met en évidence les éléments suivants. **La mémoire et les héritages du secteur** sont loin d'être neutres sur le plan du genre. Les interviews ont révélé un secteur toujours principalement masculin et ce d'autant plus qu'on se rapproche des métiers d'exploitation et de transformation du bois, ainsi que des métiers impliquant des tâches physiques. La question de la **hiérarchie** et notamment l'arrivée des femmes aux postes de direction, soulève encore des questions. Certain·e·s expriment leur crainte que pour atteindre ces postes, les femmes

doivent mobiliser les mêmes compétences que les hommes, ce qui entraînerait une perte de diversité dans les attitudes professionnelles. L'exercice de positions hiérarchiques supérieures par les femmes demeure délicat, en partie à cause de leur genre : une femme dirigeante aurait moins droit à l'erreur. Ces femmes sont souvent amenées à déployer un certain nombre de stratégies, en particulier de communication, qui contribuent à leur acceptation par leurs pairs et légitiment leur place. Ce qui nous amène à la troisième propriété qui concerne **l'adaptation et l'auto-organisation**. Pour faciliter leur intégration socio-professionnelle, les femmes développent des stratégies centrées sur la performance ou ayant trait à l'identité de genre. Elles ne sont pas propres au secteur forestier car nous avons trouvé des éléments similaires dans d'autres études sur l'insertion des femmes dans des secteurs traditionnellement masculins tels que le secteur de l'automobile, de l'industrie ou de l'agriculture (Lalancette *et al.*, 2012). Enfin, **l'hétérogénéité**, soit la diversification en âge, en termes de parcours ou d'expériences des différentes personnes, s'est révélée être un atout au sein des équipes et être perçue comme positive sans qu'elle ne cible le genre. Les entretiens ont révélé que la diversité a des impacts positifs sur l'intelligence collective ainsi que sur le développement de nouveaux paradigmes de gestion forestière. Les femmes joueraient un rôle de facilitatrices dans l'échange des idées grâce à une plus grande aptitude à écouter les autres, raison pour laquelle leur présence au sein d'un groupe permettrait d'élever son intelligence collective. Cette prédisposition n'est pas innée, mais liée évidemment à l'éducation de ces femmes et au processus de socialisation. Certaines difficultés spécifiques ont été mentionnées, qui sont rattachées à l'existence d'un entre-soi masculin, à la persistance de préjugés et d'attitudes machistes ou encore à la discrimination genrée à l'embauche.

Finalement, la nature genrée de la gestion forestière et de la relation à la nature ont été étudiées. De prime abord, les interviews laissent penser que la relation à la nature n'est pas genrée. Pourtant, deux approches loin d'être neutres en termes de genre ont pu être identifiées : une approche sensible et une approche technique. L'approche sensible, plutôt associée à un cadre de référence féminin, valorise les qualités perçues comme

féminines : l'approche douce et patiente, la grande attention portée à la relation, la capacité d'écoute qui génère la confiance, la vision à long terme, la place donnée aux sentiments, la bienveillance, etc. La forêt est considérée ici comme un écosystème naturel complexe et sa gestion doit être envisagée dans la perspective d'une communauté vivante à préserver.

Dans l'approche technique, la forêt est considérée comme une zone cultivée en vue de son exploitation : la gestion doit être interventionniste et managériale, il faut être proactif·ve. Si la résilience biologique de la forêt est un objectif, elle est soumise à sa valeur productive ou même marchande. Ces deux approches sont en tension, et seulement quelques personnes interrogées incarnent l'une ou l'autre fortement. En effet, la majorité des discours exprime une forme d'hybridation des deux approches. L'existence d'une diversité de profils se situant sur un *continuum* entre l'approche sensible et l'approche technique contribue à diversifier les modes d'appréhension de la gestion forestière au service d'une plus grande résilience de ces écosystèmes. Bien entendu, un homme peut privilégier une approche sensible, et une femme être porteuse d'une approche technique. Cependant, du fait d'une socialisation toujours différenciée en fonction du genre, avec notamment l'acquisition du côté des femmes d'une éthique du *care*⁴, la féminisation quantitative d'un métier participe potentiellement à la transformation de la façon d'énoncer les problématiques et de réfléchir à leur résolution, dans un milieu professionnel historiquement fortement masculinisé.

Cette recherche a donc permis de mesurer le phénomène de féminisation d'un point de vue quantitatif, aussi bien pour le diplôme de bioingénieur en gestion des forêts et des espaces naturels, que pour les professions forestières liées à ce diplôme. Elle a également mis en avant que la féminisation contribue à modifier les propriétés du système socio-professionnel, sans les transformer radicalement. La diversité en genre des équipes peut notamment avoir des effets positifs en termes d'intelligence collective et de fonctionnement des groupes. L'existence de certains principes féminins, transmis davantage aux femmes au cours de leur éducation et socialisation, stimule une intelligence relationnelle et une sensibilité

sociale qui serait moins marquée chez les hommes (bien qu'il faille également tenir compte d'un effet de génération). Ces différences de genre, même s'il ne faut pas les exagérer, complexifient les cadres de référence de la gestion forestière en obligeant à composer deux approches : l'une sensible et l'autre technique. Notre hypothèse est que cette mixité permet de mieux appréhender les enjeux contemporains auxquels les écosystèmes forestiers font face. Évidemment, cela reste au niveau d'une étude exploratoire et, pour la confirmer ou l'infirmer, une thèse de doctorat devrait lui être consacrée. En tout état de cause, ces premiers résultats indiquent que la féminisation des métiers n'est pas qu'une question de changement démographique (la quantité de femmes) mais qu'elle nous oblige à mieux prendre en considération des effets plus qualitatifs en termes d'organisation et de conception du travail.

1 Celui-ci a été réalisé sous la cotutelle des Professeuse·e·s Caroline Vincke (Sciences forestières, Earth and Life Institute) et Bernard Fusulier (Sociologie, Institute for the Analysis of Change in Contemporary and Historical Societies).

2 Notons que dans cet article nous parlerons du diplôme de bioingénieur en gestion des forêts et des espaces naturels comme étant strictement équivalent à celui d'ingénieur agronome des Eaux et des forêts.

3 Parmi les propriétés des SCA, nous nous sommes spécifiquement intéressé·e·s à l'hétérogénéité, la hiérarchie, la connectivité, l'adaptation, l'auto-organisation et finalement les notions d'héritage et de mémoire des systèmes.

4 Le *care* peut être défini comme « la capacité à se soucier, à éprouver de la sympathie, de la compréhension et de la sensibilité à la situation et au destin de certains êtres, à se porter responsables pour d'autres [...]. Le souci [*care*] et la responsabilité pour des êtres déterminés, animaux, arbres, rivières qui sont connus, qui sont bien aimés et que l'on rapporte à soi de façon appropriée sont un bon point de départ pour acquérir un souci [*concern*] plus large, plus généralisé ». (Plumwood, 1991)
