



HAL
open science

Travail durable et travail soutenable : comment les stratégies individuelles et collectives de genre instruisent l'activité et son analyse ?

Fabienne Goutille, Laurence Thery, Déborah Gaudin, Florence Chappert, Elsa Laneyrie, Bruno Cuvillier, Flavie Widmaier, Alexandra Belle, Adrien Morvan, Alain Garrigou, et al.

► To cite this version:

Fabienne Goutille, Laurence Thery, Déborah Gaudin, Florence Chappert, Elsa Laneyrie, et al.. Travail durable et travail soutenable : comment les stratégies individuelles et collectives de genre instruisent l'activité et son analyse ?. 57ème Congrès de la SELF : Développer l'écologie du travail : Ressources indispensables aux nouvelles formes de souverainetés, Oct 2023, Saint Denis la Réunion, France. hal-04302834

HAL Id: hal-04302834

<https://hal.science/hal-04302834v1>

Submitted on 23 Nov 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License



Travail durable et travail soutenable : comment les stratégies individuelles et collectives de genre instruisent l'activité et son analyse ?

Coordinatrices

Fabienne GOUTILLE¹, Laurence THÉRY², Déborah GAUDIN³

¹ Université de Bordeaux, Inserm, Bordeaux Population Health Research Center, Equipe EPICENE, UMR 1219, 146 rue Léo Saignat, 33000 Bordeaux, fabienne.goutille@gmail.com

² Aract, Hauts-de-France, 197 Rue Nationale, 59800 Lille, l.thery@anact.fr

³ Haute École de Santé de Suisse Occidentale (HES-SO), Chemin de l'Agasse, 1950 Sion, deborah.gaudin@gmail.com

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Saint Denis de La Réunion les 17, 18 et 19 octobre 2023. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Goutille, F., Théry, L. & Gaudin, D. (2023). Travail durable et travail soutenable : comment les stratégies individuelles et collectives de genre instruisent l'activité et son analyse ?. Actes du 57^{ème} Congrès de la SELF, Développer l'écologie du travail : Ressources indispensables aux nouvelles formes de souverainetés. Saint Denis de La Réunion, 17 au 19 octobre 2023.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques.

Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

Intervenant.e.s

1. Prise en compte du genre dans des projets de transition écologique, volet adaptation, dans les collectivités territoriales et le travail social

Florence CHAPPERT, ANACT

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), 192 avenue Thiers - 69006 Lyon,
f.chappert@anact.fr

2. Stratégies déployées par les femmes cheffes pour se maintenir en activité

Elsa LANEYRIE, Université Lyon 2 Institut de Psychologie, Université Lyon 2, 5 avenue P.
Mendès-France, 69676 Bron, Elsa.Laneyrie@univ-lyon2.fr

3. Des pratiques viriles d'exposition aux pesticides à l'ascenseur social. Les stratégies de genre différenciées dans l'agriculture de Karatu au regard de l'anthropologie et de l'ergonomie

Adrien MORVAN ¹, Fabienne GOUTILLE ^{2,3}, Alain Garrigou ²

¹ Laboratoire Les Afriques dans le monde, UMR 5115, 11 allée Auson, Domaine universitaire, 33607 Pessac
Cedex, adrienmorvanpro@outlook.fr

² Université de Bordeaux, Inserm, Bordeaux Population Health Research Center, Equipe EPICENE, UMR 1219, 146 rue
Léo Saignat, 33000 Bordeaux, fabienne.goutille@gmail.com

³ Chercheure associée, Inrae, ETTIS, UR 1456, ETTIS, 50 avenue de Verdun, 33612 Cestas cedex - France

4. Gestes et récits de professionnelles du bâtiment écologique. Implication de l'ergonome au sein du projet de podcast Constructions Pluri[elles]

Fabienne GOUTILLE ^{1 et 2}, Flavie WIDMAIER ³, Alexandra BELLE⁴

¹ Université de Bordeaux, Inserm, Bordeaux Population Health Research Center, Equipe EPICENE, UMR 1219, 146 rue
Léo Saignat, 33000 Bordeaux, fabienne.goutille@gmail.com

² Entreprise R-Go, 11 rue Duphot, 69003 Lyon

³ Oïkos: la Maison, son Environnement, 60 Chem. du Jacquemet, 69890 La Tour-de-Salvagny,
fw@oikos-ecoconstruction.com

⁴ L'Atelier du Faabex, 11 rue Duphot, 69003 Lyon, contact.alexandra.b@gmail.com

5. Stratégies des trieuses de bouchons de liège naturel face à l'évolution de défauts tributaires des changements climatiques

Liliana Cunha & Marianne Lacomblez, CPUP

Centro de Psicologia da Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da
Universidade do Porto, University of Porto, Rua Alfredo Allen, 4200-135 Porto, Portugal, lcunha@fpce.up.pt



Symposium – Travail durable et travail soutenable : comment les stratégies individuelles et collectives de genre instruisent l'activité et son analyse ?

OBJECTIFS DU SYMPOSIUM

- Nourrir le débat sur le travail durable et soutenable
- Interroger les stratégies de genre pour comprendre l'imbrication de l'activité dans les politiques de la transition écologique
- Discuter des méthodologies possibles pour comprendre et transformer le travail au prisme des personnes en activité

DÉROULEMENT DU SYMPOSIUM ET MODALITÉS DE PARTICIPATION DU PUBLIC

Après une introduction du débat ouvert sur le “Travail durable” et le “Travail soutenable” nous démarrons la séance en expliquant comment la documentation des stratégies individuelles et collectives par le prisme du genre sera questionnée au sein du symposium et en quoi elle invite à s'interroger sur la posture et l'échelle d'intervention (10 minutes).

Chacune des communications durera maximum 10 minutes pour laisser une place importante aux échanges avec la salle (40 minutes au total).

Pour relever ce challenge, la conclusion de chacune des communications se fera principalement à partir d'une illustration des idées clés à retenir. Ces illustrations, sous forme d'objets intermédiaires (photos de terrain, verbatim, trace de l'activité illustrée), viendront ensuite soutenir le dialogue avec la salle et entre les communicant.e.s (30 minutes). En effet, un panorama de ces illustrations sera affiché lors des échanges avec la salle (les illustrations seront numérotées). Ainsi la salle pourra se servir de ce panorama ou de chacune des photos numérotées pour

soulever une question ou contribuer au débat.

RATTACHEMENT DÉSIRÉ AUX THÈMES DU CONGRÈS ET/OU AUX 11 THÈMES DE LA SELF

Cet atelier s'inscrit dans les axes et les thèmes suivants du Congrès de la SELF :

Axe 1 : Faire de l'écologie du travail un levier d'émancipation humaine et de souveraineté du travail : changement de modèle de travail, de production, vers une 5ème révolution industrielle

Axe 3 : Assumer les interactions environnementales : s'inscrire dans un milieu, en être acteur et contribuer à son fonctionnement, à sa vie

THÈMES

- Recherches et pratiques de l'intervention en ergonomie
- Santé au travail et risques professionnels

RÉSUMÉ

La mise en œuvre du Développement durable porte le plus souvent sur ses enjeux environnementaux et économiques, délaissant la dimension sociale (Boudra, 2016, p. 237-238) et les questions de santé au travail. En cherchant à répondre à des enjeux écologiques et économiques, les politiques dites de Transition écologique en oublient bien souvent le travail (Bazillier, 2011). Les changements entraînés par ces politiques sur les organisations et pratiques de travail méritent pourtant d'être questionnés. Leurs possibles conséquences en terme de santé au travail nous amènent à poursuivre le débat ouvert il y a quelques années sur le “Travail durable” (Boudra, 2016) versus le “Travail soutenable”



Symposium – Travail durable et travail soutenable : comment les stratégies individuelles et collectives de genre instruisent l'activité et son analyse ?

(Docherty, Forslin, Shani, 2002 ; Gollac et al., 2008). Pour Gollac, Guyot et Volkoff (2008, p.7), un système de travail soutenable peut être défini par les critères suivants : « *bio-compatible* », *c'est-à-dire adapté aux propriétés fonctionnelles de l'organisme humain et à leur évolution au fil de l'existence* ; « *ergo-compatible* », *donc propice à l'élaboration de stratégies de travail efficaces* ; et « *socio-compatible* », *donc favorable à l'épanouissement dans les sphères familiale et sociale, à la maîtrise d'un projet de vie.* » De même, quand l'activité se retrouve « au carrefour d'exigences contradictoires » (Caroly & Weill- Fassina, 2004) l'imbrication des contraintes entre elles peut devenir insoutenable au niveau individuel et demande à la personne en activité de hiérarchiser les priorités entre les activités pour compenser les conflits de buts qu'elle ne peut résoudre.

Pour mettre en débat "Travail durable" et "Travail soutenable" nous mobilisons une approche systémique du travail en matière de santé et de performance. Dans le cadre d'une "analyse de l'activité plus large" (Bellemare et al., 2001; Bellemare, 2015) intégrant l'individu dans des structures politiques et sociales, nous considérons les personnes en activité (Vézina, 2001) dans leurs diverses dimensions (leur organisation, leurs critères de qualité ou de performance, leurs modalités de réalisation de soi et de son travail, leur inscription dans la société et les territoires, etc.). Nous nous intéressons aux déterminants des situations de travail liés à la transition écologique, ceux qui vont impacter l'investissement ou le désinvestissement des personnes en activité, et rendre le travail soutenable ou insoutenable dans l'entreprise. En ce sens, documenter les stratégies individuelles et collectives

déployées par les personnes en activité dans un contexte d'injonction au développement durable vient s'inscrire dans la bataille du travail réel (Duraffourg & Vuillon, 2004).

Rares sont les études qui intègrent une perspective de genre afin de comprendre les impacts des politiques de transition écologique sur l'activité et la santé des personnes au travail. Les communications au sein de ce symposium visent à présenter une approche genrée de la question du travail durable et soutenable, soit dans un milieu masculin, soit dans un milieu féminin, soit dans un milieu mixte. Entre autres, il sera question des stratégies différenciées face aux contraintes de travail vécues, entraînant des formes de charge physique et mentale différenciées (Messing, 2022), aux régulations déployées par chacun.e pour tenter de concilier santé et durabilité (Caroly et al. 2022).

L'ensemble du symposium invite à une réflexion autour de l'intervention ergonomique respectueuse de l'équité professionnelle et sociale des personnes en activité qu'elle souhaite accompagner. Le symposium que nous proposons entend débattre de ces questions et de la posture de l'ergonome pour intervenir en prévention et accompagner le développement de l'activité dans un contexte de transition écologique.

BIBLIOGRAPHIE / SITOGRAFIE

Bazillier, R. (2011). Le travail, grand oublié du développement durable. Paris : Le Cavalier Bleu.

Bellemare, M., Montreuil, S., Marier, M., Prévost, J., Allard, D. (2001) L'amélioration des situations de travail par l'ergonomie participative et la formation. *Relations Industrielles*, 56 (3), 459-479.



Symposium – Travail durable et travail soutenable : comment les stratégies individuelles et collectives de genre instruisent l'activité et son analyse ?

Bellemare, M. (2015). De l'analyse de l'activité à la prise en compte du contexte : mener une intervention en ergonomie. Dans : L. Bégin, L. Langlois et D. Rondeau, *L'éthique et les pratiques d'intervention en organisation* (pp 37-59.). PUL.

Boudra, L. (2016). *Durabilité du travail et prévention en adhérence : Le cas de la dimension territoriale des déchets dans l'activité de tri des emballages ménagers* [Thèse de doctorat en ergonomie]. Université Lumière Lyon 2.

Caroly, S. & Weill-Fassina, A. (2004). Évolutions des régulations de situations critiques au cours de la vie professionnelle dans les relations de service. *Le Travail Humain*, 4(4), 305-332. <https://doi.org/10.3917/th.674.0305>

Caroly, S., M-E. Major, I. Probst (2022). Genre et TMS. Comptes rendus du 4e Congrès Francophone sur les Troubles musculo-squelettiques (pp. 15).

Docherty, P., Forslin, J., Shani, A. B. (2002). *Creating sustainable work systems*. Emerging perspectives and practice, London, Routledge.

Duraffourg, J., & Vuillon, B. (2004). *Alain Wisner et les tâches du présent. La bataille du travail réel*. Octarès Éditions.

Gollac, M., Guyot, S., Volkoff, S. (2008). À propos du « travail soutenable ». *Les apports du séminaire interdisciplinaire « Emploi soutenable, carrières individuelles et protection sociale »*. Centre d'Études de l'Emploi, rapport de recherche (48).

Messing, K. (2022). *Le deuxième corps. Femmes au travail, de la honte à la solidarité*, Éditions Écosociété, Montréal.

Vézina, N. (2001). La pratique de l'ergonomie face aux TMS : ouverture à l'interdisciplinarité. Comptes rendus du congrès SELF-ACE 2001, Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie (pp. 44-60).



Prise en compte du genre dans des projets de transition écologique (volet adaptation) au sein d'une collectivité territoriale et d'une fédération de travail social

Florence Chappert ANACT 192 avenue Thiers 69457 LYON cedex 06 f.chappert@anact.fr

Résumé.

Cette communication visera à problématiser la manière dont pourrait être prise en compte la dimension de genre dans le cadre de la transition écologique des milieux de travail afin de concilier transformation de l'activité et santé au travail des femmes et des hommes. Deux projets sur le volet adaptation au changement climatique dans une collectivité territoriale et une fédération de travail social seront analysés pour réfléchir à la manière de prendre en compte les différences biologiques des travailleuses et travailleurs (métabolisme différent à la chaleur, ...) et surtout les différences sociales (métiers différents, inégalités de santé, évolution de l'activité à cause des nouveaux besoins et vulnérabilités des publics et usagers impactés par la transition, ...). Au-delà de la problématique, l'approche genre sera mobilisée pour proposer des éléments méthodologiques qui permettront d'interroger les nouvelles organisations afin de transformer le travail et rendre les conditions de travail soutenables (du point de vue de la pénibilité), équitable selon les genres et durables dans un environnement dégradé.

Mots-clés : genre, transition écologique, adaptation, prévention

Taking gender into account in ecological transition projects (adaptation component) within a local authority and a social work federation

Abstract.

This communication will aim to problematize how gender could be taken into account in the context of the ecological transition of workplaces in order to reconcile the transformation of activity and the occupational health of women and men. Two projects on the adaptation to climate change component in a local authority and a social work federation will be analyzed to reflect on how to take into account the biological differences of workers (different metabolism in heat, etc.) and above all social differences (different professions, health inequalities, evolution of the activity because of the new needs and vulnerabilities of the public and users impacted by the transition, etc.). Beyond, the gender approach will be mobilized to propose methodological elements. That will make it possible to question new organizations in order to transform work and make working conditions sustainable (from the point of view of hardship), fair according to gender and sustainability in a degraded environment.

Keywords: gender, ecological transition, adaptation, prevention

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Saint Denis de La Réunion les 17, 18 et 19 octobre 2023. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

CHAPPERT F, (2023). Prise en compte du genre dans des projets de transition écologique (volet adaptation) au sein d'une collectivité territoriale et d'une fédération de travail social. Actes du 57^eme Congrès de la SELF, Développer l'écologie du travail : Ressources indispensables aux nouvelles formes de souverainetés. Saint Denis de La Réunion, 17 au 19 octobre 2023.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.



INTRODUCTION

Cette communication cherche à problématiser la manière dont pourrait être prise en compte la dimension de genre dans le cadre de la transition écologique des milieux de travail afin de concilier transformation de l'activité et santé au travail des femmes et des hommes.

De nombreuses recherches au Québec entre autres (avec le Cinbiose) et en France (avec l'Anact) ont permis de montrer que le travail n'impacte pas de la même manière la santé des femmes et des hommes compte tenu des différences sociales (répartition sexuée des métiers et postes, différences dans les parcours, exposition aux violences, rôles dans le travail domestique...) et biologiques (taille, force musculaire, morphologie, système reproductif...). Ce qui a amené à conclure que la question du genre doit être pleinement prise en compte dans la conception des systèmes de travail.

Par ailleurs dans le cadre des actions mises en œuvre au nom de la transition écologique, les milieux de travail réfléchissent à la manière de faire évoluer leurs activités et donc leurs manières de travailler. Et ce sous l'angle de l'atténuation de la production de CO₂ (moins d'intrants, d'énergie, d'achats, de transport et plus de recyclage, récupération ...) qui peuvent affecter le cœur de l'activité (redirection écologique) ou les fonctions supports (achats, maintenance, informatique, ...). Ou encore sous l'angle de l'adaptation des manières de travailler lors par exemple de périodes climatiques marquées par la baisse ou hausse des températures.

Cette double entrée amène à se poser la question suivante : « comment l'angle du genre peut-il enrichir la réflexion sur l'évolution des systèmes productifs à l'aune de la transition écologique ? Et d'autre part les actions et projets liés à la transition écologique peuvent-ils contribuer à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes, à réduire la division sexuée du travail, à valoriser les activités à prédominance féminine entre autres ?

Cette communication relève de l'étude de cas avec l'analyse de deux projets d'adaptation au changement climatique dans une collectivité territoriale et une fédération de travail social.

ETAT DES CONNAISSANCES

Les indicateurs santé des femmes au travail sont de plus en plus dégradés en France : augmentation des accidents de travail et de leur gravité (1), sur exposition aux accidents de trajet, aux TMS, RPS et violences sexistes et sexuelles, à l'absentéisme qui est

dû majoritairement aux contraintes de travail et dans une moindre mesure à l'arrêt maladie avant maternité, mais pas à la présence d'enfants (2). En 2013 (3), un groupe de chercheuses (Gonik, Messing, Ollagnier, Teiger ...) du GAS (Genre Activité Santé) formulent les premiers constats (3) et accompagnent l'Anact qui a élaboré dès 2014 un modèle organisationnel « Égalité, Travail, Santé » sous forme de 4 hypothèses (4) testé à cette période-là dans près de 30 entreprises :

1. Mixité : Il existe une forte division sexuée des métiers, postes, tâches
2. Travail : Le travail des emplois à prédominance féminine est exposé aux risques et pénibilités le plus souvent sous évalués. Les impacts des contraintes physiques sur la santé des F/H au travail sont différentes compte-tenu entre autres de certaines différences biologiques (morphologie, force musculaire, système reproductif). Les expositions aux RPS sont différentes compte-tenu des différences sociales (métiers, rapports sociaux de sexe...). Les violences sexistes et sexuelles font partie des risques professionnels et sont liées à des facteurs de risques organisationnels.
3. Parcours : Les parcours professionnels des femmes sont usants à cause d'un manque de mobilité et de l'exposition durable à la pénibilité entre autres.
4. Temps : Les conditions d'articulation des temps font partie des conditions de travail (cumul travail-hors travail).

La pandémie avec la réorganisation du travail dans les entreprises, la mise en place massive du télétravail a été un révélateur des inégalités de situations et conditions de travail notamment entre les femmes et les hommes : pénibilité des métiers de première ligne dits « essentiels » à prédominance féminine dans la santé, la grande distribution... , exposition différenciée aux risques pour les femmes et les hommes dans le cadre du télétravail à domicile.

Plus largement, la question des transitions (numérique, écologique, ...) met en lumière d'une part les risques d'impact différencié sur les populations au travail notamment femmes/hommes avec le creusement des inégalités de conditions de travail et d'emploi et d'autre part le rôle que jouent les inégalités sociales dans la transformation numérique (problématique d'inclusion) ou la transition écologique (problématique de mobilité domicile travail) des entreprises. Un certain nombre de chercheurs portent depuis 2020 la question de la transition juste (Bourg (5), Laurent (6)) : « Comment construire les conditions pour

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Saint Denis de La Réunion les 17, 18 et 19 octobre 2023. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

CHAPPERT F, (2023). Prise en compte du genre dans des projets de transition écologique (volet adaptation) au sein d'une collectivité territoriale et d'une fédération de travail social. Actes du 57^e Congrès de la SELF, Développer l'écologie du travail : Ressources indispensables aux nouvelles formes de souverainetés. Saint Denis de La Réunion, 17 au 19 octobre 2023.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.



Titre simplifié de la communication

que les transitions se fassent dans un souci de justice sociale ? ». Concernant les liens entre la transition écologique (TE) et le travail, Dominique Meda (7) a en 2020 toujours affirmé que la « transition écologique est une occasion de changer le travail ». Dit autrement : l'écologisation des pratiques ira-t-elle de pair avec une amélioration de la qualité du travail ?

Dans son rapport de janvier 2018 relatif à « l'évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs », l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (8) a identifié trois principales modifications climatiques et environnementales à l'origine des augmentations de risques professionnels: la hausse des températures, l'évolution de l'environnement biologique et chimique, la modification de la fréquence et de l'intensité de certains aléas climatiques. En outre, ce rapport mentionne que l'augmentation des températures extrêmes sera à l'origine de perturbations physiologiques directes, particulièrement en période d'acclimatation, qui vont accentuer différents risques professionnels. Cela pourra aussi provoquer des troubles entraînant des « baisses de vigilance » chez les travailleurs, pouvant entraîner une augmentation de la fréquence des accidents de travail ou de trajet. Enfin, l'augmentation de la température pourra aussi contribuer à l'exacerbation des risques psychosociaux auxquels sont plus exposées les femmes dans leurs emplois. L'une des conclusions de ce rapport est donc que le changement climatique entraîne une augmentation des risques professionnels connus, autant en matière de prévalence, de distribution que de gravité.

Il n'y a pas encore de manière systématisée des données sexo spécifiques concernant les effets des changements climatique et environnementaux sur la santé des femmes et des hommes. C'est pourtant un rapport de l'OMS « Genre, Changement climatique et Santé » (9) de 2016 qui pointe par exemple plusieurs études, portant notamment sur des villes de pays développés, montrant que les taux de mortalité augmentent lorsque la température s'écarte (hiver froid, canicule surtout) – vers le haut ou vers le bas – du niveau optimal pour la population. Il apparaît que la vulnérabilité varie selon le sexe : plus faible tolérance physiologique des femmes aux chaleurs extrêmes dû à un métabolisme différent de la chaleur selon le sexe, risques spécifiques pour les femmes enceintes à cause d'une hausse de 0,7 degré de leur température abdominale moyenne. Les facteurs sociaux jouent aussi un rôle : sur charge domestique en période de température extrême, exacerbation des violences de genre... Mais à Paris, le risque lié aux vagues de chaleur augmente chez les hommes célibataires, mais pas chez les femmes célibataires. Une majorité des études européennes montrent toutefois que les femmes sont exposées à un risque relatif et absolu plus élevé de décès lors de tels événements.

Dans le rapport « Femmes, santé, environnement » de 2020 (10), le groupe « Genre et recherche en santé » piloté par Catherine Vidal du comité d'éthique de l'INSERM étudie l'intégration de la dimension du genre

dans ce champ de recherche. Il souligne que les effets sanitaires liés aux dégradations de l'environnement (polluants physiques, chimiques et microbiologiques) et les expositions liées aux activités professionnelles et domestiques n'ont pas les mêmes répercussions sur la santé des femmes et des hommes, ce qui provoque des situations d'inégalités de santé.

Le dernier rapport du Conseil Économique, Social et Environnemental de mars 2023 « Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique » (11) constate que les femmes sont surexposées aux effets du changement climatique et qu'elles sont trop peu impliquées dans l'élaboration de solutions. Par exemple la température élevée ou le manque d'eau affectent plus les femmes ou encore les effets de produits toxiques telle que le chlordécone dans la culture industrielle de la banane en Outre-mer (en Martinique le cancer de la prostate a été reconnu en 2021 comme maladie professionnelle, pas celui du sein ou de l'utérus). D'une manière générale les femmes enceintes et leurs bébés sont encore plus impactées lors de leurs périodes de grossesse et d'allaitement. Le rapport mentionne aussi que les femmes sont plus sujettes aux troubles anxieux liés à la dégradation de l'environnement : « charge écologique », « charge environnementale » (adopter des comportements plus écoresponsables) mais aussi « charge planétaire ».

Le rapport recommande ainsi de prendre en compte le genre dans les scénarios de transition écologique et dans les politiques nationales territoriales et locales (transports, économie d'énergie, mobilités, urbanisme, eau, agriculture). Il s'agit aussi de renforcer la mixité dans les métiers verts ou verdissants où les femmes sont sous représentées ; cela concerne aussi les collectivités territoriales invitées à développer la mixité et la lutte contre les inégalités de genre dans le cadre des politiques environnementales (en créant par exemple des synergies entre services chargés de la transition et ceux chargés de promouvoir l'égalité).

Dans les milieux de travail, ce rapport préconise d'identifier des données sexospécifiques dans les bilans carbone des entreprises (en prenant notamment en compte les comportements différenciés des femmes et des hommes car par exemple les femmes prennent plus les transports en commun et réalisent plus d'écogestes). Ce qui impliquerait de former les expertes et experts en bilan carbone aux questions de genre et d'accompagner techniquement et financièrement les entreprises s'engageant dans cet exercice. Il recommande aussi que les entreprises développent les analyses des éventuels effets négatifs directs et indirects de leurs activités sur les femmes (santé, sécurité, conditions de travail...). Il recommande aussi d'intégrer les problématiques d'égalité de genre aux sujets environnementaux de la RSE et de généraliser l'intégration du genre dans les espaces de dialogue social où les sujets environnementaux sont débattus. Il recommande



Titre simplifié de la communication

aussi de prendre en compte l'enjeu d'égalité dans les activités où la transition est plus que nécessaire (énergie, bâtiment, transport, agriculture, industrie, extraction).

Du côté de la recherche écoféministe, c'est Françoise D'Eaubonne (12) (13) en France, Maria Mies (14) en Allemagne et Vandana Shiva (15) (16) en Inde qui mènent une réflexion sur les liens entre dégradation de l'environnement et inégalités de genre et posent des bases pour construire une société basée sur plus de coopération, de circularité et de démocratie. La chercheuse Geneviève Pruvost (17) à partir de l'étude des pratiques qui ont été mises en œuvre dans de petites communautés, lieux de vie autonomes et durables, développe la notion de « travail de subsistance » qui invite à repenser un travail qui prend en compte les limites écologiques, la valorisation de certaines activités (travail domestique, gestion déchets...) notamment à prédominance féminine, la polyvalence, la non division du travail et l'interdépendance, le partage de la pénibilité et de la charge mentale, la porosité travail domestique et rémunéré.

PROBLEMATISATION

Suite à cet état de la connaissance et des recommandations, nous proposons de problématiser le sujet « Transition Écologique, Travail et genre » en déclinant le questionnement des 4 axes d'analyse du modèle organisationnel « Égalité, Travail, Santé » de l'Anact cités plus haut :

1. Mixité : La transition écologique avec son impact sur les activités de travail peut-elle contribuer à réduire ou au contraire va-t-elle augmenter la division du travail, notamment entre les femmes et les hommes ?
2. Travail : Comment l'écologisation des pratiques va-t-elle faire évoluer les régimes de travail des femmes et des hommes et donc infléchir les objectifs de productivité et de rentabilité actuels ? Va-t-elle limiter ou augmenter les risques et pénibilités pour les femmes et les hommes ? Quelle va être la répartition des nouvelles pénibilités ou des efforts de sobriété entre les femmes et les hommes, les métiers à prédominance féminine et masculine ? Va-t-elle augmenter ou au contraire réduire l'autonomie des métiers à prédominance féminine ?
3. Parcours : Comment dans le cadre de la TE, les parcours des femmes et des hommes vont-ils évoluer ? La TE va-t-elle valoriser ou dénigrer les activités du soin au sens large ? Les parcours vont-ils devenir plus polyvalents donc peut être moins usants ?
4. Temps : Comment la TE va-t-elle transformer ou pas l'équilibre des temps pour les femmes et les hommes ? Comment va évoluer par exemple la porosité entre travail domestique et rémunéré accélérée par le télétravail ? Comment va-t-elle impacter la répartition

des tâches domestiques entre femmes et hommes ?

Des investigations dans deux secteurs nous permettent d'illustrer ce questionnement. Lors de la mise en place de l'agriculture biologique, la répartition des nouvelles activités (plus manuelles, car moins de machines, moins d'intrants...) pose la question de à qui la pénibilité revient quand il s'agit de réaliser plus de désherbage ou plus de tri des déchets. Toutefois des initiatives comme celle du Civam 44 dans le cadre du Projet Transae (18) montrent que la participation d'agricultrices a facilité la mise en place de changements dans les exploitations prenant en compte à la fois la transition agroécologique mais également à la transition sociale, comprenant l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes. Les effets positifs de la prise en main volontariste des femmes dans l'agriculture biologique et agro-écologiste a été soulignée dans le rapport du Cese (11). Dans l'Hôtellerie restauration (19), une recherche a montré que le déploiement du développement durable dans les hôtels enquêtés a eu pour impact un renforcement de division sexuelle du travail et une surcharge de travail plus importante pour les femmes que pour les hommes.

Deux projets de transition écologique sur le volet adaptation au changement climatique sont présentés ci-dessous, l'un dans une collectivité territoriale et l'autre dans une fédération de travail social. Ils constitueront des études de cas pour réfléchir à la manière de prendre en compte le genre.

UN PROJET DE PREVENTION DES RISQUES LIES AUX TEMPERATURES EXTREMES

C'est au cours de l'été 2022, lors des périodes de fortes chaleurs, que les services d'une ville et d'une agglomération de l'ouest de la France (28 communes, 2100 agents permanents) ont dû s'organiser, parfois dans l'urgence, pour à la fois assurer la continuité du service public, et permettre aux agents de travailler dans des conditions « acceptables » : mise à disposition d'eau potable, aménagement des horaires de travail, modification de l'organisation du travail... Cela a amené les représentants du personnel au CHSCT à alerter sur le manque de réactivité parfois, l'inadéquation de certaines mesures, ou même l'absence de mesures. Par ailleurs, certains chefs de service ne se sentaient pas suffisamment outillés pour prendre des décisions permettant de limiter l'exposition de leurs agents à de fortes chaleurs.

Suite aux décisions gouvernementales, les collectivités doivent désormais mettre en place une organisation du travail qui prend mieux en compte l'objectif de sobriété énergétique fixé, à savoir réduire de 10 % les consommations d'énergie d'ici 2024. Parmi les actions retenues par les élus de la ville et de la communauté



Titre simplifié de la communication

d'agglomération visant une réduction des consommations d'énergie, certaines auront un impact évident et direct sur les conditions de travail des agents comme : la réduction de la température des bâtiments administratifs à 19°C en période d'activité, l'arrêt de l'eau chaude sanitaire dans les locaux administratifs (excepté pour les vestiaires collectifs, les ateliers et dépôts, les cuisines, offices et entretien), la réduction de la température dans les écoles à 19°C, la réduction de l'éclairage public dans les quartiers de la ville (arrêt de 23h à 6h).

Ainsi, la communauté d'agglomération (CDA) a décidé d'initier une démarche participative d'identification, d'évaluation et de réduction des risques professionnels sur la santé des agents induits par les changements climatiques (en se limitant aux températures extrêmes chaudes et froides).

Aujourd'hui la dimension de genre est absente de la méthodologie de ce projet. Sur le plan des différences biologiques, il n'est pas tenu compte du métabolisme différencié des femmes et des hommes selon le sexe (femmes désavantagées par un métabolisme moins performant de dissipation de la chaleur qui impliquerait par exemple un inconfort thermique pour un travail à 19° (cf recommandations INRS 2023 <https://www.inrs.fr/actualites/confort-thermique-bureau-sobriete-energetique.html>)). Sur le plan des différences sociales, il n'y a pas de distinction selon les agents et les agentes, ni selon les activités des services à prédominance féminine (petite enfance, fonctions supports et administratives) et masculine (voirie, cimetières, bâtiments...), il n'y a pas de prise en compte des indicateurs existants de santé au travail selon le sexe.

Or le code du travail français oblige depuis 2014 à prendre en compte dans l'évaluation des risques professionnels l'impact différencié à l'exposition en fonction du sexe. Il pourrait donc être proposé d'inclure cette prise en compte des différences de situation de travail pour les femmes et pour les hommes en cas de températures extrêmes en distinguant les services à prédominance féminine et masculine à minima.

UN PROJET D'ÉCOLOGISATION DES PRATIQUES DANS LE TRAVAIL SOCIAL

Une fédération régionale du travail social développe une ambition écologique forte dans son projet stratégique et opérationnel 2022- 2026. Sa volonté est de mieux connaître les risques climatiques et environnementaux complexes et nombreux que les adhérents (137 structures, 11 000 emplois) encourent afin de mieux les prévenir (accès aux ressources vitales, expositions aux pollutions de l'air, ...) pour construire des systèmes social, sanitaire et solidaire résilients. Leur approche de ces enjeux se concentre sur l'accompagnement social des personnes, cœur de métier des organisations adhérentes.

Cet accompagnement social connaît actuellement un tournant : son sens et son organisation sont questionnées par le contexte écologique et social actuel. En effet, les modifications environnementales actuelles ont et auront des répercussions socialement différenciées. Les personnes vulnérables de la société (personnes pauvres, personnes âgées, certains groupes de femmes, ...), d'ores et déjà accompagnées par les associations de ce secteur, seront affectées les premières et plus fortement. Cela influera nécessairement sur les publics concernés par le travail social qui sera de fait complexifié.

Afin d'accompagner au mieux les évolutions du travail social, la fédération souhaite appuyer et accélérer les actions d'atténuation et d'adaptation de son réseau en insistant notamment sur la place donnée aux vulnérabilités sociales. Pour cela, elle se positionne comme vecteur de transition pour contribuer à la résilience du travail social et de son territoire. Au cours de l'année 2023, elle a pour projet d'entamer cette approche dans l'objectif de permettre aux professionnel-le-s et aux gouvernances associatives de : comprendre les repères et les enjeux des risques environnementaux, comprendre les risques spécifiques encourus par leurs structures, Identifier les leviers d'actions à l'échelle de leur personne, des structures ou collectives, être outillés pour faire face aux risques, s'inscrire dans une dynamique territoriale de réflexions, initier un travail de diagnostic sur leur structure, mettre en œuvre une stratégie durable de transition (changement de pratiques, évolutions organisationnelles, ...).

La triple approche de la fédération vise à articuler valorisation de l'écologie, évolution des pratiques et des conditions du travail social (évolution de types de vulnérabilités à prendre en charge, approche écologique des pratiques, maintien de la qualité de vie dans un monde bouleversé, ...) et qualité de vie au travail des professionnelles et professionnels.

Aujourd'hui la dimension de genre est absente de la méthodologie de ce projet. Or le travail social est un secteur à prédominance féminine avec des indicateurs de santé au travail dégradés. Il n'y a pas non plus de prise en compte de l'impact « genré » de la transition sur les publics et usagers femmes et hommes en termes de besoins, de vulnérabilités, sachant que l'on peut faire l'hypothèse que celles-ci et ceux-ci seront à différencier selon leur état de santé, leur pouvoir d'achat, leur éloignement des services.

ELEMENTS DE METHODOLOGIE POUR PRENDRE EN COMPTE LE GENRE

Les hypothèses d'intervention pour accompagner la transformation du travail des femmes et des hommes dans le cadre d'un projet de transition écologique que nous proposons de prendre en compte sont les suivantes :



Titre simplifié de la communication

1. Les différences / inégalités de situations / conditions de travail / expositions des femmes et des hommes préexistent dans les milieux de travail.
2. Pour ne pas renforcer les inégalités ou en créer de nouvelles, il faut réaliser d'une part un diagnostic avec des données genrées et d'autre part simuler les impacts différenciés du projet de transition écologique sur les situations et conditions de travail et de vie des femmes et des hommes
3. Même si le diagnostic ou l'évaluation des impacts est différenciée selon le sexe, il faut élaborer avec les femmes et les hommes des solutions communes d'amélioration des conditions de travail pour toutes et tous.

Dans le cadre de ces 2 projets, certains des éléments méthodologiques ci-dessous pourraient permettre une meilleure prise en compte du genre :

1. Veiller à la composition du Comité de pilotage (représentatif des populations au travail, des F/H...)
2. Collecter un minimum de données quantitatives sur la répartition sexuée (dans les services, activités, métiers, postes...) et des indicateurs santé (AT, MP, absence...) et turn-over selon le sexe
3. Mobiliser les 4 hypothèses du modèle organisationnel « Égalité, Travail Santé » pour expliquer des inégalités de santé et anticiper des impacts différenciés sur les conditions de travail
4. Prendre en compte une acceptation large des conditions de travail intégrant des problématiques genrées : équilibre des temps, cumul du travail d'aidant(e), télétravail et organisations hybrides, violences sexistes et sexuelles dont violences conjugales, grossesse/maternité/paternité, maladies chroniques évolutives/cancers/addictions...
5. S'assurer, selon la problématique traitée, que les unités choisies pour l'état des lieux et les groupes de travail mis en place reflètent la diversité des unités de travail, des métiers à prédominance féminine / masculine
6. Mettre en place des espaces de discussion (mixtes ou non) pour discuter des modalités contraintes de travail spécifiques et des solutions ressources envisageables
7. Mettre en place des indicateurs de suivi systématiquement notamment selon le sexe, et des indicateurs spécifiques pour certaines thématiques genrées
8. Produire des documents de communication « inclusive » et non sexiste sur le projet (écrit, visuel...).

La prise en compte du critère du genre n'est pas forcément la seule à être pertinente et pourra être élargie à d'autres qui caractérisent les populations au travail (CSP, jeunes / seniors, ancienneté, statuts...).

CONCLUSION

« Chausser les lunettes du genre » dans le cadre de la transition écologique permet de poser la question de l'équité et de la justice au travail : qu'est-ce qui a de la valeur ? quelles sont les activités qui doivent être valorisées ? comment fait-on les choix de répartition de la pénibilité ou des efforts de sobriété ? Si c'est le cas, la mise en œuvre de la problématisation et de la méthodologie « genre » dans ces 2 projets permettra lors de la mise en œuvre de savoir si elle aura contribué à transformer le travail et à rendre les conditions de travail plus soutenables (du point de vue de la pénibilité), plus équitable selon les genres et plus durables dans un environnement dégradé.

Ce qui est prometteur, c'est que les projets présentés proposent de mettre en place des démarches à la fois plus participatives et anticipatrices pour commencer à repenser le modèle du travail : un travail qui prend soin des personnes et de l'environnement en tenant en compte les limites écologiques et humaines, un travail beaucoup coopératif au-delà de collectif, un travail qui articule qualité, productivité et sobriété avec moins d'intensification, un travail moins divisé mais plus interdépendant, un travail qui partage la pénibilité (« sweat equity ») au-delà de la polyvalence, un travail qui valorise de manière égale les activités (éducation, soin, santé, propreté, déchets...), un travail qui prend en compte le travail domestique, le travail de bénévolat...au-delà des enjeux d'équilibre de vie.

BIBLIOGRAPHIE

- (1) Anact, juillet 2022, « Photographie statistique de la sinistralité en France entre 2001 et 2019 » https://www.anact.fr/sites/anact/files/photographie_statistique_de_la_sinistralite_au_travail_en_france_selon_le_sexe_2001-2019_vf.pdf
- (2) Dares Analyse N°9, 2013, Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-absences-au-travail-des-salaries-pour-raisons-de-sante-un-role-important>
- (3) Gonik V. Messing K., Ollagnier E., Teiger C. « L'émergence de la problématique de genre en ergonomie », 2013, Actes du 48^{ème} congrès de la Self <https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2019/05/acte-100-self-2013.pdf>
- (4) Chappert F. Messing K. Peltier E., Riel J. Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), 2014, vol. 9, no 2 - Conditions de travail et parcours dans l'entreprise : vers une transformation qui intègre l'ergonomie et le genre ? http://www.remest.ca/documents/3-Chappert_REMEST_Vol9No2_2014_000.pdf
- (5) Bourg D. « Inégalités sociales et écologiques : une perspective historique, philosophique et politique », 2020, Revue de l'OFCE, pages 21 à 34 <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2020-1-page-21.htm>



Titre simplifié de la communication

- (6) Laurent E. Introduction La Transition Juste : Un nouvel âge de l'économie et de l'environnement, 2020, Revue de l'OFCE, pages 5 à 20 <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2020-1-page-5.htm>
- (7) Meda D. « La transition écologique est une occasion de changer le travail », 2020, Université Virtuelle Environnement et Développement durable (UVED) <https://www.uved.fr/fiche/ressource/la-reconversion-ecologique-une-occasion-de-changer-le-travail>
- (8) Anses « L'évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs », 2018 https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2013SA02_16Ra.pdf
- (9) OMS « Genre , Changement climatique et Santé », 2016, file:///Users/f.chappert/Downloads/9789242508185_fre.pdf
- (10) Vidal C, « Femmes Santé Environnement », 2020 Rapport Inserm , <https://www.hal.inserm.fr/inserm-03022964/document>
- (11) CESE « Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique » 2023, <https://www.lecese.fr/travaux-publies/inegalites-de-genre-crise-climatique-et-transition-ecologique>
- (12) D'Eaubonne F. « Le féminisme ou la mort », 1974 Le Passager clandestin Paris 2020
- (13) D'Eaubonne F. "Écologie et féminisme. Révolution ou Mutation, 2018, Edition Libre et Solidaire
- (14) Mies M. « Patriarchy and accumulation on a world scale. Women in the international division of labor", Zedbooks, London 1986
- (15) Shiva V., Mies M. « Écoféminisme », 1998, L'Harmattan Edition originale anglaise 1993
- (16) Shiva V. « Restons vivantes », 2022, Femmes, écologie et lutte pour la survie, Edition Rue de l'Echiquier
- (17) Pruvost G., 2021, « Quotidien politique - Féminisme Écologie et Subsistance »
- (18) CIVAM 44 Projet Transae <https://www.civam.org/les-groupes-de-femmes-civam-catalyseurs-demancipation-et-de-transition-agroecologique>
- (19) Berthonnet I. et Clos C., 2019, « Intégrer la division sexuelle du travail au rapport social de travail », Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs <https://shs.hal.science/halshs-02190846>



Stratégies déployées par les femmes chefes de cuisine pour se maintenir en activité

Laneyrie Elsa et Cuvillier Bruno

Institut de Psychologie
Université Lyon 2
5 avenue P. Mendès-France, 69 676 Bron,

Elsa.Laneyrie@univ-lyon2.fr

Résumé. Cette communication présente une étude exploratoire visant à identifier les stratégies des cheffes de cuisine afin de se maintenir en activité, dans ce secteur encore très masculin. Afin de réaliser cette recherche, 20 cheffes ont été questionnées via des entretiens individuels. L'analyse thématique soulève que la majorité d'entre elles, pour perdurer dans le métier, ouvre leur propre structure, ou gomme leurs attributs féminins pour se fondre dans une brigade. Certaines cheffes proposent de nouvelles organisations du travail au sein de leur brigade, plus centrée sur l'individu. A ce titre, elles expriment, plus souvent des doutes quant à leur manière de procéder. Ces résultats seront discutés au regard de l'organisation du secteur de la restauration et les formes de management associées.

Mots-clés : Restauration, femme, management, identité professionnelle

Strategies uses by women leaders to stay in business

Abstract. This paper presents an exploratory study aimed at identifying the strategies of female chefs in order to remain active in this still very masculine sector. In order to carry out this research, 20 chefs were questioned via individual interviews. The thematic analysis shows that the majority of them, to continue in the profession, open their own structure, or erase their feminine attributes to blend into a brigade. The women leaders propose new work organizations within their brigade, more centered on the individual. Moreover, they more often express doubts as to their way of proceeding. These results will be discussed with regard to the organization of the catering sector and the associated forms of management.

Keywords: Catering, woman, management, professional identity

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Saint Denis de La Réunion les 17, 18 et 18 octobre 2023. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Laneyrie, E., Cuvillier, B. (2023). *Stratégies déployées par les femmes cheffes de cuisine pour se maintenir en activité*, Saint Denis De La Réunion, 17 et 19 octobre 2023.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

INTRODUCTION

Peu de recherches scientifiques s'intéressent au métier de chef.fe cuisinier et questionnent encore moins la place des femmes au sein de brigades encore souvent exclusivement masculines. Il n'existe d'ailleurs pas à notre connaissance de chiffres sur le nombre précis de femmes en cuisine. Bien que des améliorations soient identifiées dans le secteur, à l'échelle mondiale les écarts de poste entre hommes et femmes sont encore très importants : 26 femmes sont cheffes étoilées (et 5 cheffes ont obtenu les trois étoiles) contre 602 chefs hommes dans le monde, soit environ 4 % de la profession (Guide Michelin, 2020). Depuis 1924, seules 2 femmes ont été reconnues comme Meilleur Ouvrier de France (MOF) en cuisine et parmi le classement des 50 meilleurs établissements mondiaux seulement deux sont tenus par des femmes (Frediani, 2018). Peu de femmes font partie des jurys de concours ou sont affichées dans des magazines spécialisés. Cette faible représentativité s'explique notamment par l'histoire de cette profession, le métier de cuisinier a longtemps été exclusivement réservé aux hommes. Il s'est construit en opposition à la cuisine domestique réservée quant à elle, aux femmes (Bourelly, 2010).

CONTEXTE

Le secteur de la restauration nous paraît particulièrement pertinent à investiguer étant donné son organisation très pyramidale, son fonctionnement (divers corps de métier se confrontent, collaborent sur des temps distincts), la diversité des situations de travail proposée ou encore les représentations sociales associées par le grand public. A cela s'ajoute un manque de main d'œuvre récurrent important. Plusieurs raisons expliquent cela :

- Des contraintes physiques du métier : manutentions, postures pénibles (DARES, 2014),
- Un rythme de travail important : le travail en horaires décalés (CNAMTS, 2016), qui complique les conciliations entre vies professionnelles et personnelles. Les heures de travail consécutives selon la loi sont de 11 heures par jour, cependant 70% les dépassent (Laneyrie, Landry et Rouat, 2019).
- Des risques psychosociaux identifiés (stress, souffrance au travail, violences et agression) notamment liés aux formes de management des chefs. Cuisinier est considéré comme l'un des 15 métiers les moins favorables au bien-être psychologique (Coutrot, 2018).

La flexibilité de l'emploi (amplitude de travail, jours travaillés atypiques, planning variable...) complique l'organisation de la vie personnelle. Pour y faire face, plusieurs stratégies sont déployées par les cheffes (Bourelly, 2010) :

- d'ordre personnelle : déménager pour vivre au plus proche du restaurant, ne pas avoir d'enfant,

solliciter son entourage familial et amical pour garder ses enfants,

- d'ordre organisationnelle : demander une promotion afin de bénéficier de meilleurs horaires et salaires,
- relevant des trajectoires professionnelles : s'orienter vers un emploi en restauration collective ou dans des grandes chaînes, voire changer de métier. Ainsi, certaines femmes font le choix dès la formation de se spécialiser vers d'autres fonctions telles que les métiers de la salle, des arts de la table, la pâtisserie, le marketing ou encore la gestion et le management (Bourelly, 2010).

L'objectif de cette communication est d'identifier les **stratégies déployées par les cheffes de cuisine pour se maintenir en emploi**. Plusieurs questions se posent : Comment se font-elles une place dans ce milieu ? Comment se maintiennent-elles en emploi ? Quels positionnements mobilisent-elles ? Il ne sera pas ici question de faire une comparaison genrée.

FAIRE FONCTIONNER UNE BRIGADE

Le fonctionnement d'une brigade

Le fonctionnement traditionnel d'une équipe, appelée brigade, repose sur une hiérarchie pyramidale (Drucker-Godard, Bouty & Gomez, 2001; Stenger, 2016), instaurée par le rôle dirigeant du chef cuisinier. La gestion de la brigade est historiquement reliée à une organisation rigoureuse de type militaire. L'objectif d'une brigade est de mener à bien les différents services, ce qui nécessite un travail collectif, c'est à dire la manière de travailler ensemble (répartition des tâches, échanges de savoirs, élaboration de règles communes...) (Caroly, 2010). Pour fonctionner, une brigade est souvent sous la responsabilité d'un.e chef.fe qui a pour objectif d'influer sur le comportement des membres de l'équipe, pour permettre une plus grande efficacité dans la réalisation des objectifs communs au groupe (Bergeron, 1979). C'est à travers cela, qu'il incombe au chef.fe de cuisine d'être en capacité de structurer, contrôler, diriger, responsabiliser, mobiliser et piloter les membres de sa brigade (Dejeux, 2014). Le chef.fe a également des missions de prévention, d'organisation du travail et de gestion de la santé au travail (Grosjean, 2003) pour chacun des membres constituant la brigade.

Être cheffe de cuisine

A notre connaissance, peu d'études scientifiques ont étudié le style de management des chef.fes de cuisine. Cependant, une récente étude a montré que les chefs ont des difficultés à se construire un style de management. En effet, peu sont formés (beaucoup apprennent sur le terrain). Les chefs n'ont pas forcément d'exemples de bonnes pratiques à

valoriser, ne souhaitant pas toujours reproduire le mode de management autoritaire qu'ils ont eux-mêmes subi (Ibid). Le style développé par un.e chef.fe serait dû notamment à ses représentations vis-à-vis de sa fonction.

Concernant le management au féminin plus précisément plusieurs théories existent notamment :

- Les travaux de Mendy (2017) affirmant que « les femmes exercent un leadership participatif, transformationnel et orienté vers les personnes ». Selon ce chercheur, ce type de management nécessite une forte participation de l'ensemble des travailleurs à la prise de décision concernant l'entreprise.
- Le plafond de verre : est défini comme étant « l'ensemble des observations visibles et invisibles qui engendrent une rareté des femmes en position de pouvoir et de décisions au sein d'une entreprise » (Laufer, 2003). Dans cette approche se pose la question du développement d'attributs masculins pour manager un monde d'hommes en cuisine. Par exemple, les mères lyonnaises étaient décrites comme ayant un « fichu caractère ».

METHODOLOGIE

Afin d'identifier les stratégies mobilisées par les cheffes pour se maintenir en emploi, 20 entretiens semi directifs d'une heure environ avec des cheffes cuisinières ont été conduits. Ceux-ci ont été enregistrés et retranscrits. L'entretien questionne l'activité des cheffes de cuisine au regard du modèle de la double régulation (Leplat et Cuny, 1948). En effet, nous avons souhaité recueillir des données autour : des professionnels (parcours personnel et professionnel), de leur activité au quotidien (ressources, contraintes, conditions de travail) et notamment de management (organisation mise en œuvre, représentations, relations entretenues avec la brigade...), des effets du travail sur leur santé et sur l'entreprise, ainsi que sur leur place de femme au sein de ce secteur.

Notre échantillon comprend 20 femmes cheffes non étoilées, françaises, travaillant en France dans des établissements de type brasserie. La moyenne d'âge de l'échantillon est de 38,5 ans. En moyenne, elles gèrent 49 couverts sur la journée à l'aide de 3 personnes sous leur responsabilité. Elles ont en moyenne 13 ans d'expériences en cuisine, presque 8 ans dans l'établissement dans lequel elles travaillent et ont une dizaine d'années de pratiques en tant que cheffe de cuisine. Leur salaire moyen est de 1850 euros pour 59 heures par semaine.

Les entretiens ont été outillés via l'usage de cartes projectives issues du jeu DIXIT (Laneyrie, Landry et Rouat, 2019). Ces cartes ont été utilisées comme média métaphorique afin d'initier un échange à partir des représentations individuelles issues d'une méthode

projective proposant un matériel ambigu (Chabert & Anzieu, 2004). Les cartes utilisées sont des illustrations ne comportant aucun texte et permettant d'ouvrir le champ des subjectivités et des interprétations. Cet outil projectif favorisant l'imagination, la rêverie et la symbolisation est utilisé en psychologie (Guelfand, 2013) afin d'apporter une liberté de parole des personnes interrogées (Laneyrie, Landry et Rouat, 2019). Nous avons ensuite réalisé une analyse thématique.

RESULTATS

Les résultats obtenus suggèrent plusieurs stratégies pour occuper leurs fonctions en tant que cheffes.

Se fondre dans la masse

14 des cheffes interrogées expriment utiliser des attributs connotés « masculins » au quotidien, afin de manager, se matérialisant par des blagues déplacées, des cris : « On va prendre un peu le comportement des mecs, pour les mots, être « crue », cash, un peu les blagues sexuelles aussi c'est vrai. On le fait sans le vouloir et sans s'en rendre compte malheureusement vu qu'on est tout le temps avec des hommes » (entretien 10). Ces femmes adoptent cette posture afin de se faire accepter et respecter plus facilement par la brigade : « On est obligées de faire cela car les hommes sont majoritaires, pour pouvoir y arriver. On adopte les codes existants de là où on est et y a souvent beaucoup de codes masculins. Comme parler de manière franche, directe, forte. Une femme doit montrer qu'elle a des capacités physiques, elle porte les gamelles elle-même, elle ne peut pas demander de l'aide. Par exemple, remuer plusieurs litres de crème pâtissière quand on en fait beaucoup, c'est très dur. Ça fait partie du travail, la manutention, on n'a pas le temps de demander de l'aide, et encore la boulangerie c'est encore plus physique » (entretien 14). D'un point de vue de l'apparence, 15 femmes interrogées expriment ne pas mettre de maquillage, ni porter de bijoux, de vêtements moulants pour ne pas se faire remarquer et ne pas laisser d'ambiguïtés avec certains membres de la brigade. Le fait de devoir se « dissimuler » est quelque chose de complexe au quotidien, et ce d'autant plus qu'elles passent beaucoup de temps en cuisine (elles n'ont pas tellement d'autres occasions) : « Je suis tous les jours au travail... j'ai pas d'occasion. Je ne peux pas m'habiller, prendre soin de moi comme je le souhaiterais, j'ai l'impression d'oublier une part de moi » (entretien 15). Se dissimuler serait pour ces cheffes un moyen de pouvoir travailler dans de bonnes conditions.

Construire son propre environnement de travail

18 des cheffes expriment leurs difficultés afin de se faire respecter par une brigade masculine : « y a des enjeux de coqs, de compétitions » (entretien 9) ; « des

remarques misogynes » (entretien 2), « on se permettait de me dire des choses qu'on n'aurait jamais dit à un homme. Je me souviens de Fred (mon second) qui m'avait dit vous êtes sûre pour la sauce cheffe » (entretien 11). A cela s'ajoute que certaines se plaignent d'attouchements : « les cuisines sont petites alors on te frôle, on te touche » (entretien 16). A ce titre, plusieurs d'entre elles ont choisi, afin de travailler dans un environnement plus serein, d'ouvrir leur propre restaurant, selon leurs principes.

Penser de nouvelles pratiques et organisations

L'analyse de nos résultats montrent que pour 18 des cheffes leur style de management n'est pas en mimétisme de leur ancien chef : « Il était un peu comme un militaire, très exigeant, limite maltraitant, il aimait la rigueur à outrance, et il était violent dans sa façon de donner des ordres. Je l'ai mal vécu et je me suis toujours interdit de lui ressembler » (entretien 1).

Les cheffes expriment concevoir une autre manière de faire la cuisine au plus proche des équipes. Pour cela, elles souhaitent gérer une brigade à taille humaine « Je ne cherche pas la renommée, avoir des équipes que je ne connais pas, ce qui m'intéresse c'est la proximité, l'échange, la confiance, et ça on ne peut l'avoir qu'à petite échelle. Je manque déjà de temps pour connaître mon équipe alors avec plus de monde ça serait impossible » (entretien 19). Elles expriment l'importance pour elles que l'ensemble de la brigade puisse prendre des décisions concernant l'entreprise : « Très inclusive, j'ai besoin que chacun soit inclus et se sente inclus, je vais les intégrer aux décisions concernant les projets. Nous sommes une équipe, on donne chacun notre avis sur les sujets » (entretien 3). Enfin, elles mentionnent que pour préserver une bonne ambiance dans la brigade, il faut communiquer, être dans la bienveillance, le respect et la confiance sont des facteurs clés. Uniquement, 2 cheffes expriment manager comme leur ancien chef, sur un style directif : « J'ai du mal à déléguer, je l'avoue. J'ai aussi un mauvais caractère. J'aime bien travailler seule, le plus souvent (...). Après, je suis très exigeante tout ce que je reproche, je me le reproche donc j'attends des autres la même rigueur. Le client, c'est le plus important, donc le confort social dans la cuisine ce n'est pas une priorité, j'ai été formée comme ça. Je n'aime pas me demander pourquoi est-ce que ça n'avance pas, pourquoi est-ce que ce n'est pas fait comme c'était expliqué » (entretien 2).

Délaisser et ne pas investir sa vie personnelle

Les heures de travail effectuées (environ 59 heures de travail par semaine) ne leur permettent pas toujours de maintenir des relations amicales. Elles n'ont pas toujours la possibilité de se ressourcer auprès de leur entourage : « On n'a pas vraiment de vie personnelle avec ce métier, on ne va pas passer les fêtes en

famille, avec des amis non, nous on est au restaurant. Donc on passe sans doute à côté de plein de choses (entretien 8) ». A cela s'ajoute que la majorité des cheffes déclare ressentir une pression de leur conjoint concernant les heures de travail effectuées au quotidien. Certaines femmes font aussi le choix de ne pas avoir d'enfants afin de se consacrer à leur carrière. Comme si le binôme mère-cheffe était incompatible, la charge mentale de la gestion d'une famille incombant encore beaucoup aux femmes.

DISCUSSION

L'analyse des données montre que les femmes ont des difficultés à trouver leur place, s'affirmer dans ce secteur encore très masculinisé. Le fait qu'elles ressentent au 21^e siècle le besoin de dissimuler leur féminité en est un exemple, comme si elles devaient s'excuser d'être. Ceci ne participe pas à la reconnaissance de leur valeur ajoutée, ni à faire avancer le secteur. Plusieurs causes peuvent expliquer cela :

- les conditions de travail (cuisines, matériels, tenus pas adaptés, etc.),
- les stéréotypes de genre (notamment avec l'idée qu'une femme doit séduire, être élégante..., etc.) (Stengel, 2018),
- la mentalité des clients (pour la plupart des clients, le chef est un homme et les femmes sont au service, etc.),
- le comportement des femmes elles-mêmes (elles demandent moins souvent de l'aide, très présentes dans leur établissement elles sortent peu à l'extérieur. Elles ne sont pas intéressées par la scène médiatique, etc.).

Face à ce contexte, les cheffes, les plus motivées, car beaucoup partent du secteur... utilisent des stratégies pour se maintenir en emploi. Nous en avons identifié 4 principales : se fondre dans la masse, se créer son propre environnement de travail, penser de nouvelles pratiques et organisations et enfin délaissé sa vie personnelle.

CONCLUSION ET MISE EN PERSPECTIVE

Les parcours de vie des cheffes de cuisine relatés dans cette étude permettent d'entrevoir d'autres modalités, pour un travail plus durable de management, qui se façonnent et qui ne sont pas sourdes aux aspirations des jeunes générations. Ces dernières revendiquent que ce métier passion ne peut se vivre sans qu'il ne soit reconnu à sa juste valeur (monétaire et symbolique). De nouvelles modalités coopératives, où les collectifs de travail délibèrent autour de leur activité, dans un espace sécurisé que certaines cheffes semblent initier, semble être un levier important pour repenser les conditions de travail notamment au regard du phénomène de « la grande démission ». La question de la santé au travail et du développement des individus nous semble devoir être centrale dans la mise

en débat de l'activité notamment pour ce secteur d'activité. Pour faire cela, il convient d'accompagner les chef.fes tout au long de leur parcours professionnel. Actuellement, encore peu de chef.fes se forment aux questions du management, et notamment en situation de travail avec ses collègues. Ceci nous paraît pourtant central et représente un levier contre l'épuisement professionnel.

Afin de continuer à investiguer ce secteur d'activité, il conviendrait de faire une analyse plus quantitative des pratiques afin de faire une comparaison genrée. Actuellement, une recherche est en cours autour du « travail en couple » dans le secteur de la restauration. Dans de nombreux cas, une organisation très stéréotypée est de mise, laissant à la femme une charge de travail importante (Laneyrie, Kennicker, Cuvillier, 2022). En plus de cette recherche, nous intervenons au sein de lycées professionnels afin d'identifier, d'échanger autour des « bonnes pratiques » face aux violences en cuisine. Espérons que ce changement de mentalité passera notamment par les nouvelles générations, en quête d'un travail plus soutenable.

BIBLIOGRAPHIE

- Bergeron, J.L. (1979). Les dimensions conceptuelles du leadership et les styles qui en découlent. *Relations industrielles*, 34(1), 22-40.
- Bourelly, M. (2010). Cheffe de cuisine : le coût de la transgression. *Cahiers du genre*, 1(48), 127-148.
- Caroly, S. (2010). L'activité collective et la réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail (Habilitation à diriger des recherches, Université Victor Segalen Bordeaux II, Bordeaux, France).
- Chabert, C., & Anzieu, D. (2004). *Les Méthodes projectives*. Paris : Broché.
- CNAMTS (2016). *Risque accident du travail : Statistiques sur la sinistralité de l'année 2015*.
- Coutrot, T. (2018). *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer ?*, Paris : Seuil.
- DARES. (2014). *L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail*. Repéré à l'URL spécifique [http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-095.pdf]
- Dejeux, C. (2014). *Management et leadership*. Dunod.
- Drucker-Godard, C., Bouty, I. & Gomez, M. (2001). *Organisation professionnelle : la gestion des compétences clés dans les Grands Restaurants*. Xème Conférence de l'AIMS, Québec, Canada.
- Frédiani, V. *Elles cuisinent. Recettes et confidences*. France : Hachette.
- Guelfand, G. (2013). *Les études qualitatives. Fondamentaux, méthodes, analyse et techniques*. Paris : EMS.
- Guide Michelin (2020). <https://guide.michelin.com/fr/fr>
- Grosjean, V. (2003). Comment favoriser chez les chefs d'entreprise une plus large prise en compte de la prévention. *Hygiène et sécurité du travail*, 190,51-65.
- Laneyrie, E., Kennicker, E., Cuvillier, B. (2022). Représentations des cheffes de cuisine quant à leur activité de management : faire sa place dans des brigades exclusivement masculines. *Psychologie du travail et des organisations*. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2022.09.007>
- Laneyrie, E., Landry, A., Rouat, S. (2019). Représentations des chefs cuisiniers quant à leur activité de management : entre performance et prévention des risques. *Psychologie du travail et des Organisations*, 25(4), 301-315.
- Laufer, J. (2003). *L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre*, rapport DARES.
- Leplat, J. & Cuny, X. (1984). *Introduction à la psychologie du travail*. Paris : PUF.
- Mendy, M. (2017). Existe-t-il un modèle féminin de management ? Analyse exploratoire des discours et vécus des femmes chefs d'entreprise au Sénégal. *Revue Congolaise de Gestion*. (23), 55-84.
- Stengel, K. (2016). Paroles de chef : modèles communicationnels d'une organisation professionnelle. *Revue française des sciences de l'information et de la communication*. 9. <https://doi.org/10.4000/rfsic.2382>



Gestes et récits de professionnelles du bâtiment écologique

Implication de l'ergonome au sein du projet de podcast Constructions Pluri[elles]

Fabienne GOUTILLE^{1 et 2}, Flavie Widmaier³ et Alexandra Belle⁴

¹ Université de Bordeaux, Inserm, Bordeaux Population Health Research Center, Equipe EPICENE, UMR 1219, 146 rue Léo Saignat, 33000 Bordeaux, fabienne.goutille@gmail.com

² Entreprise R-Go, 11 rue duphot, 69003 Lyon

³ Oïkos, la Maison, son Environnement, 60 Chem. du Jacquemet, 69890 La Tour-de-Salvagny, fw@oikos-ecoconstruction.com

⁴ L'Atelier du Faabex, 11 rue duphot, 69003 Lyon, contact.alexandra.b@gmail.com

Résumé.

Dans le secteur du BTP français encore majoritairement masculin, des femmes font leur place, construisent et rénovent les bâtiments de demain. Elles œuvrent dans le secteur de la construction et de la rénovation écologiques, sont maçonnes, architectes, peintres, charpentières, plombières, coordinatrices de travaux, accompagnatrices de chantiers participatifs ou encore spécialisées dans la pose d'isolants. Le projet de podcast Constructions pluri[elles] sur lequel s'appuie cette communication nous permet de présenter le portrait de deux professionnelles du Bâti écologique, leurs parcours, ce qui les anime, le quotidien associé à leur métier, les obstacles franchis et les victoires célébrées. L'objectif est de mettre en avant les stratégies individuelles et collectives déployées par ces femmes et de discuter la manière dont elles peuvent faire ressource pour penser une prévention durable, permettre le développement de l'activité de tout à chacun et renforcer l'attractivité des métiers du BTP. Cette communication est aussi l'occasion de discuter la posture de l'ergonome dans l'intervention et la constitution de communautés de recherche élargie. En revenant sur la construction du projet de podcast, nous observons comment la réunion et la confrontation des tiers autour d'un objet devenu commun, peut constituer une voie de construction et de promotion de la santé au travail.

Mots-clés : santé sécurité au travail, Bâtiment travaux publics, stratégies de genre, gestes et récits professionnels, attractivité

Gestures and tales of women at work in the ecological building sector

Ergonomist's involvement in the Constructions Pluri[elles] podcast project

Abstract.

In the French construction sector, which is still predominantly male, women are making their place, constructing and renovating the buildings of tomorrow. They work in the construction and ecological renovation sector, as masons, architects, painters, carpenters, plumbers, works coordinators or even insulation specialists. This communication is based on the podcast project "Constructions pluri[elles]". It allows us to present the portrait of two professionals in the ecological building sector, their careers, what drives them, the daily life associated with their profession, the obstacles overcome and the victories celebrated. The objective is to highlight the individual and collective strategies deployed by these women and to discuss the way in which they can do a resource to think of sustainable prevention, allow the development of everyone's work activity and strengthen the attractiveness of construction trades. This communication is also an opportunity to discuss the posture of the ergonomist in the intervention and the constitution of extended research communities. Returning to the construction of

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Saint Denis de La Réunion les 17, 18 et 19 octobre 2023. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Goutille, F., Widmaier, F. & Belle, A. (2023). Gestes et récits de professionnelles du bâtiment écologique. Implication de l'ergonome au sein du projet de podcast Constructions Pluri[elles]. Actes du 57^{ème} Congrès de la SELF, Développer l'écologie du travail : Ressources indispensables aux nouvelles formes de souverainetés. Saint Denis de La Réunion, 17 au 19 octobre 2023.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.



Promouvoir les métiers du bâtiment écologique et la santé au travail par le récit et les gestes de professionnelles

the Podcast project, we observe how the meeting and the confrontation of third parties around an object that has become common, can constitute a path of construction and promotion of health at work.

Keywords: occupational health and safety, ecological building trade, gender strategies, professionals gestures and stories, attractiveness

INTRODUCTION

Oïkos est une association métropolitaine qui œuvre depuis plus de 30 ans pour promouvoir et développer la construction et la rénovation, dans le respect de l'environnement, de la santé des individus et des impacts sociaux économiques induits. Via ses pôles Informer, Former et Sensibiliser, l'association encourage le recours à des matériaux issus de ressources naturelles et de filières courtes et locales, en développant des savoir-faire. Elle accompagne l'émergence de solutions innovantes et abordables alliant sobriété, performance énergétique et environnementale, et impact social positif.

Le projet de Podcast Constructions Pluri[elles] est né au sein de l'association Oïkos à la suite de problématiques observées sur les chantiers école et dans le monde professionnel en lien avec la question de genre et plus spécifiquement la place et le positionnement des femmes dans le secteur du bâtiment. Constatant que le secteur du BTP en France est constitué de seulement 12,3% de femmes (FBTP, 2018), l'objectif initial du projet était de questionner les freins et leviers à la présence des femmes dans le secteur de l'écoconstruction et de donner de la visibilité aux parcours de femmes actrices de ce secteur.

Avec le soutien financier de la fondation du BTP et de la Métropole de Lyon dans le cadre de son Plan d'Accompagnement à la Transition et à la Résilience, l'association a choisi de se faire accompagner par une chercheuse en sciences humaines et sociales pour mener l'enquête. Cet accompagnement consistait premièrement à renforcer les compétences de la cheffe de projet (animatrice du podcast) sur les techniques d'enquête et de récits de vie (population de l'étude, formalisation d'une problématique, situation d'entretien, techniques de relance, analyse des données, diffusion des résultats, etc.).

L'accompagnement s'est petit à petit transformé en une collaboration entre la cheffe de projet Oïkos (deuxième auteure de cet article), l'ergonome chercheuse-intervenante (première auteure) et une

artisane du bâti écologique ancienne stagiaire Oïkos (troisième auteure). C'est dans le cadre d'un financement de la Fabrique Conditions de travail et organisation (CTO) de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), visant à relier « Écologie et travail », que nous avons mis en place le projet « Genre et santé au travail dans le bâtiment écologique ». Ce projet nous permet de poursuivre à trois voix l'enregistrement et la diffusion des épisodes du podcast tout en soutenant la constitution d'une communauté de recherche élargie (Brito & Neves, 2001 ; Goutille, 2022 ; Oddone, 1984), autour de l'objectivation des situations de préservation et de mise en danger individuelles et collectives. Les stratégies de préservation, développées par les personnes (apprenant.es et professionnel.les) dans l'usage des matériaux du bâti, comprises à partir de récits, de gestes observés et de métrologie (ciblée et populaire), peuvent largement être diffusées via le précieux support de podcast.

Le podcast "Constructions Pluri[elles]" (Oïkos, 2022) est aujourd'hui l'occasion de donner à voir la diversité des activités du secteur de l'écoconstruction et de promouvoir la santé au travail à partir de gestes et récits de professionnelles (Fig. 1). Il permet d'interroger et de diffuser des pratiques, des récits de vie qui mettent en lumière, quand elles existent, des situations problématiques rencontrées dans le parcours professionnel, et montre les solutions et le cheminement adopté par ces professionnelles pour les dépasser. La mise en valeur de ces parcours de femmes appartenant à différents corps de métiers du bâtiment vise ainsi à inspirer de futur.e.s acteur.rice.s de ce secteur.





Gestes et récits de professionnelles

Figure 1 : formation au divers métiers de l'écoconstruction sur chantiers-écoles Oïkos.

Cette communication est l'occasion de présenter le portrait de deux professionnelles, leurs parcours, ce qui les anime, le quotidien associé à leur métier, les obstacles franchis et les victoires célébrées. L'objectif est de mettre en avant les stratégies individuelles et collectives déployées par ces femmes et de discuter, au sein d'une communauté de recherche élargie, la manière dont elles peuvent faire ressource pour penser une prévention durable, permettre le développement de l'activité de tout à chacun et renforcer l'attractivité du métier.

MÉTHODOLOGIE DU PROJET DE PODCAST

Animées par l'œuvre et l'ouvrage du groupe GAS ([Genre, Activités, Santé](#)), le projet de podcast centré ici sur le "deuxième corps" au travail (Messing, 2021) dans les métiers du BTP écologique, s'inscrit dans le développement d'une science du travail à l'écoute des gens et des souffrances invisibles (Messing, 2016).

Le projet vise à documenter l'activité des femmes dans des métiers majoritairement masculin (Messing & Lippel, 2013 ; Teiger & Vouillot, 2013 ; Zolesio, 2009). Il ouvre la possibilité d'un support scientifique et technique aux actions menées par les personnes en activité (Vézina, 2001) en matière de santé et de sécurité au travail (Blondin, 1980 cité par Teiger & Lacomblez, 2013). Il donne des perspectives pour transformer la nocivité du milieu de travail (Oddone, 2013) à partir de l'intelligence et de l'expérience brute des professionnelles. La subjectivité est alors « provoquée » pour « restaurer le mouvement » (Le Bossé, 2012) et agir avec les sujets et les collectifs « dans les conflits qu'ils traversent » et « le réel de l'activité » (Clot & Granger, 2019).

Par les récits de professionnelles, artisanes notamment, nous cherchons à documenter les situations de travail où peuvent se rencontrer durabilité et soutenabilité du travail. Par la rencontre des corps et des mots, nous interrogeons les rationalités d'action, c'est-à-dire les liens entre les actes et les valeurs portées par les artisanes rencontrées. Enfin, les transitions et parcours professionnels opérés, retracent ce que les personnes ont à mettre en œuvre pour atteindre leurs buts ou pour être en cohérence avec leurs valeurs dans le cadre de fortes injonctions organisationnelles et sociétales.

Le podcast Constructions pluri[elles] adopte un format de récit de vie laissant une large place à la

parole des professionnelles rencontrées. Pour mettre en mots le travail accompli, il a été proposé à chaque participante de venir à l'enregistrement du podcast avec un objet représentatif de son parcours de professionnelle au sein du secteur du BTP (Fig. 2). Cet objet intermédiaire qui vient soutenir le dialogue lors de l'entretien devient un objet d'intervention et de transformation (Goutille, 2022) lors de la diffusion des podcast et de leur mobilisation par la communauté de recherche élargie. Les personnes qui écoutent les épisodes peuvent s'en saisir pour agir « là où elles en sont » (Le bossé, 2012). Les membres de la communauté peuvent les mobiliser pour agir à leur niveau et penser l'action concrète avec d'autres.

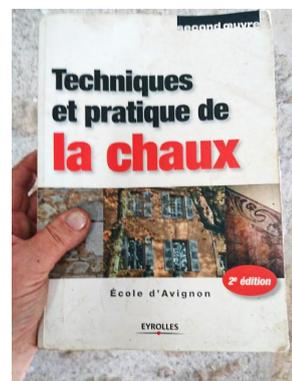


Figure 2 : Livre sur la chaux amené par Monique Cerro en entretien. Monique a choisi de nous présenter sa « bible » devant un mur de pierres enduit à la chaux (M. Cerro ©)

Les entretiens, d'une durée variable de 1h à 1h30, abordent : la description du métier, illustrée d'un exemple de chantier réel, le parcours de la personne, ce qui l'anime dans son activité au quotidien, ce qui lui a donné l'envie d'aller dans cette activité professionnelle et les conseils qu'elle pourrait donner à d'autres personnes qui souhaiteraient se diriger vers cette voie.

À la fin 2022, 5 entretiens ont été réalisés, le premier réalisé est disponible en ligne et les autres sont en cours de montage. Afin de garder une fluidité d'écoute, les entretiens ont été retravaillés pour devenir des épisodes d'environ 30 minutes chacun, parfois en plusieurs parties.

Les premiers entretiens ont été réalisés à la suite de prises de contact avec le réseau de professionnelles d'Oïkos. De nouveaux entretiens prévus en 2023 viendront poursuivre l'illustration de la diversité des métiers et des trajectoires professionnelles.

L'animatrice principale du podcast est salariée d'Oïkos. En plus des animations menées au sein du



Gestes et récits de professionnelles

pôle sensibiliser de l'association, elle réalise un travail de femme orchestre. Elle prend le micro, s'imprègne de la méthode ergonomique, réalise les montages, met en ligne les épisodes et organise leur communication sur les réseaux. L'ergonome accompagne la réalisation du podcast, la formation de la cheffe de projet et l'autonomie de l'association dans les problématiques de promotion de la santé au travail. L'autre maillon de ce trio est une artisanne qui bénévolement prépare les coupes des épisodes, diffuse et contribue à l'attractivité du podcast avec un grand intérêt pour le partage de trucs et astuces et savoir-faire de métier.

Les artisanes témoignent en leur nom, parfois avec un simple prénom ou un surnom. Elles laissent leur contact et s'inscrivent dans le répertoire des professionnelles d'Oikos (constitué à l'occasion du projet) pour pouvoir être contactées par les auditeurs.

PORTRAITS DE PROFESSIONNELLES

Les professionnelles dont nous voulons entendre et diffuser les gestes et récits, œuvrent dans le secteur de la construction et de la rénovation écologiques. Elles sont maçonnes, architectes, peintres, charpentières, plombières, coordinatrices de travaux, accompagnatrices de chantiers participatifs ou encore spécialisées dans la pose d'isolants. Nous proposons dans cette communication d'illustrer le projet de podcast via deux des portraits de professionnelles.

● PORTRAIT I

Monique nous fait découvrir en quoi consiste son métier qui va du conseil à l'encadrement de chantiers participatifs de maçonnerie (dalle à la chaux, pose de tomettes de terre cuite, enduits et correcteurs thermiques) (Fig. 3). Elle apporte des précisions sur le public qu'elle touche et comment elle organise son activité entre chantier et visites techniques, en prenant notamment l'exemple de son dernier chantier de dalle en béton de chaux dans les Monts du Lyonnais. Elle revient sur ce qu'implique le rôle d'« encadrante » de chantiers participatifs (avec plus de 500 chantiers et plus de 5000 stagiaires à son actif) et nous fait découvrir ce qui l'anime, à savoir : la transmission, le relationnel et l'autonomie des personnes. « Pour moi l'important c'est pas de faire des enduits, c'est de transmettre et de permettre aux gens d'être autonomes, c'est mon rêve ». Une posture qui découle notamment des obstacles rencontrés sur son parcours à la suite de son entrée en matière avec la chaux et le bâti ancien il y a près de 30 ans.



Figure 3 : Monique (au chapeau rouge) en train de transmettre l'application de la matière par le partage du toucher et de la tactilité (juillet, 2022) (F. Gouffille ©).

Monique explique la corrélation entre l'isolement auquel elle a dû faire face au cours de son apprentissage et son souci aujourd'hui de transmettre et d'accompagner les personnes dans leurs projets. Au détour d'anecdotes de chantier, et de partages sensoriels, elle nous apprend à découvrir la chaux, ses propriétés et son impact sur les conditions de travail. « Je suis tombée amoureuse de la chaux. Mais complètement... Pour moi je la considère comme un être vivant [...] comme si c'était une princesse un peu capricieuse que j'aime [...] je suis tombée amoureuse de tout ce que l'on peut faire avec, de ses compétences, de sa souplesse, de sa façon de respirer la vie, de gérer l'eau, elle est géniale ».

Monique nous parle également de son corps et nous transmet ses techniques de préservation de soi, en apportant un regard critique sur l'hyper-sollicitation de la force, récurrente dans le BTP. « Physiquement je pense que le corps se fait à ce que tu lui demandes [...] quand je fais des coupures de 4 mois, quand je reprends je ne suis pas courbaturée, ça veut dire que ma musculature elle est habituée à travailler comme ça ». « Quand c'est trop lourd, je partage en deux, ou alors si je peux avoir de l'aide, je demande de l'aide, il n'y a pas de raison. Quand il y a des outils qui peuvent travailler à ma place je n'hésite pas, je prends les outils en question ».

Notre interlocutrice passe en revue les avantages et inconvénients associés à son métier et les savoir-être et savoir-faire requis pour l'exercer. C'est à partir de la remise en question de ses compétences, vécue sur chantier, qu'elle aborde les enjeux de sensibilisation du public pour dégenrer les activités et les imaginaires associés aux métiers du BTP. Elle donne



Gestes et récits de professionnelles

des conseils pour agir en situation de travail contre les stéréotypes liés au genre et à l'utilisation de matériaux traditionnels, par exemple la chaux considérée comme « non conventionnelle ». Son témoignage invite professionnel.le.s et futures recrues à se préserver au travail à partir de modalités de constructions plurielles, dans des modalités physiques et mentales qui laissent place à la variabilité (intra et interindividuelle) et la complémentarité des approches et pratiques (Fig. 4).



Figure 4 : Monique (au chapeau rouge) montre comment « faire » la première bétonnière, de l'incorporation des matériaux (chaux, paille, eau) à la sortie de la matière préparée (juillet, 2022) (F. Widmaier ©).

La définition de l'autonomie et les conseils de Monique pour l'atteindre, en ville comme à la campagne, invitent à poursuivre nos parcours empli.e.s d'énergie, en nous rappelant que nous sommes capables et que nous pouvons puiser de la force en étant relié.e aux autres. "L'autonomie c'est être capable de se débrouiller tout seul, mais pas isolé, autonome mais relié, relié aux autres."

● PORTRAIT 2

Alex a travaillé pendant 6 ans dans le secteur du bâtiment conventionnel. À la suite de cela, elle a fait une formation longue au sein d'Oïkos qui lui a permis de réaliser une transition professionnelle et de s'installer en tant qu'artisane en revêtements intérieurs écologiques.

Alex nous emmène au cœur d'un chantier d'enduit à la chaux sur placo. Elle nous explique comment elle a

dû adapter son travail pour aider l'habitante à retrouver une ambiance « cocooning ». Pour faire tenir ensemble placo et chaux, ses gestes, son matériel et même ses formulations ont été revisités. Le bien être des personnes qu'elle accompagne et des maisons qu'elle rénove est intimement lié à son choix de matériaux (chaux, terre, bois, et de réemploi). Elle nous invite à réfléchir à l'ensemble du cycle de production, de la fabrication à la démolition en passant par l'application. Quand nous lui demandons ce qui la pousse à utiliser des matériaux écologiques, elle nous répond : « la santé, tout ! Le local, le recyclable. Difficile de se dire que l'on va vivre dans un monde pas biosourcé. J'ai du mal à me dire que je vais être dans une maison où il y a des plastiques, de la chimie ou des colles. Pour l'environnement, pour toute la biodiversité qui nous entoure. On n'est pas tout seul dans une maison. »

Les retours d'expériences qui se dessinent sur ses carnets de terrain (Fig. 5), lui permettent de garder prise sur le temps qui passe, entre introspection et ancrage de ce qui fonctionne. Le carnet qu'elle a ramené en entretien, est un 20x15 rempli de notes, de recettes, de formules et de dessins. C'est l'outil qui lui permet « d'avancer » dans son travail, « d'avoir des supports, des mémoires ». « Des fois on ne se souvient plus. Je sais que dans ce carnet de terrain j'ai vécu cette situation et quelle solution on a trouvé dans cette situation ».



Figure 5 : test de couleurs avec prise de notes sur le carnet de terrain d'Alex (octobre 2022) (F. Goutille ©).

C'est avec un sentiment de liberté qu'Alex nous parle de comment elle a retrouvé du sens au travail en devenant artisane. Contrairement à son passé de collaboratrice architecte, aujourd'hui elle choisit ses clients et ses délais. En mettant en avant ses valeurs



Gestes et récits de professionnelles

dès le départ, sa relation client n'en est que plus sereine. Elle nous transmet les stratégies propres à sa morphologie, « petits bras, grandes jambes », pour adapter la mise en œuvre. Écouter son corps, comme mettre la matière à hauteur, l'aide à accomplir un travail soutenu.

Alex se confie sur son parcours de femme dans son ancien métier. Pas le droit à l'erreur. Sûrement trop jeune et trop femme pour ce milieu, de peur d'être discréditée, elle devait toujours en faire plus que les autres. « Je ne me sentais plus très bien dans le métier d'architecte car je trouvais qu'il n'y avait plus trop de sens dans ce que l'on faisait, pas facile de trouver une éthique écologique dans ce métier là et dans la qualité du travail ».

Aujourd'hui, les chantiers de rénovation écologique lui ouvrent de nouvelles portes, avec un ressenti de bienveillance. Le fait de travailler avec des matériaux biosourcés est pour elle synonyme du prendre soin, de soi et des autres. « *S'écouter, écouter son corps et s'adapter en fonction de son corps et de ce qu'on a envie, c'est carrément possible* » déclare-t-elle au micro. Et, « On n'est pas obligée d'avoir un gros camion et des gros outils pour faire de la réno ! ».

En chantiers de formation, l'important c'était de « réussir à faire coller [la matière] sur le mur ». Avec l'expérience, maintenant « que le corps commence à s'adapter, et à savoir appliquer la matière [...] on est plus à l'aise, on commence à la sentir, savoir si c'est bon, si c'est pas bon, si c'est facile, si elle colle bien. Il y a quelque chose qui vient, comme une recette de crêpe ». La maîtrise de l'application est venue pour elle en apprenant à adapter ses gestes et ses formulations à chaque chantier (type de murs, matières, maîtres d'œuvre, etc...).

Ce sont les matériels et équipements de chantier, peu encore à hauteur des femmes, sur lesquels il reste à travailler. « Comme la majorité des outils qui sont faits, c'est plutôt fait pour des grosses paluches alors que la liane japonaise est beaucoup plus fine et permet d'être prise avec deux ou trois doigts ».

Pour Alex, cette rencontre autour du projet de podcast lui est « très bénéfique en tant que professionnelle ». Elle explique avoir pu « partager » ses « observations sur chantiers école et professionnel », ses « stratégies sur le choix des outils et le choix des matériaux utilisés », « sur la préservation de » son « corps ». Elle ajoute que de participer à ce projet lui a surtout permis « d'écouter les stratégies d'autres femmes », « de se sentir moins isolée » et « de

se et de donner du pouvoir d'agir », des éléments qui d'après elle ne peuvent que susciter l'envie et encourager les professionnelles à développer leurs pratiques de préservation de soi (Belle, 2023).

DISCUSSION DES RÉSULTATS

● MISE EN VISIBILITÉ PLURIELLES

Les stratégies développées par les professionnelles rencontrées nous renseignent sur le prendre soin, de soi, de son équipe, de l'habitat et de ses habitant.e.s. Leurs témoignages nous semblent essentiels à mettre en visibilité et à l'écoute dans divers espaces et entre différent.e.s acteur.ice.s. Nous les mettons en discussion, ici, dans le cadre d'un congrès de la Self, autour de portraits proposés à un public intéressé par le travail dans tous ses états, et ailleurs, sous d'autres formats (audio, dessins, expo) avec d'autres artisanes et futures bâtisseur.euse.s.

● L'INTÉRÊT DES RÉCITS NARRÉS

Le travail d'un media comme le podcast présente plusieurs intérêts. D'une part, il permet de toucher un public large qui n'est pas forcément sensibilisé aux questions abordées. D'autre part, il participe à répondre à l'objectif initial de faire bouger les lignes et faire évoluer les imaginaires associés au secteur du bâtiment et aux métiers. En effet, par nature le podcast repose sur l'écoute. En ce sens, une personne qui écoute un récit de vie fait forcément appel à son propre imaginaire qui se voit alors progressivement transformé.

● MISE EN MOUVEMENT

"Travailler avec Flavie est une richesse au quotidien" (Gouille, 2023). Lors de la construction des entretiens, le maillage de nos intérêts et enjeux différents, de recherche-intervention (pour l'une) et de sensibilisation (pour l'autre), est venue soutenir la proposition d'un questionnement ouvert permettant d'explorer le vécu et le chemin parcouru de professionnelles. Notre collaboration nous a permis d'approfondir le point de vue du geste et du corps et d'amener une, puis deux, puis trois artisanes à se mettre en mouvement (Le Bossé, 2012) pour gagner en visibilité et en santé. La proposition d'échange les invitent à décrire avec leurs mots, leurs parcours et stratégies. La forme Podcast mobilisée laisse libre cours aux récits et à l'expression des ressentis pour documenter l'activité et donner envie aux jeunes et aux moins jeunes en reconversion professionnelle de



Gestes et récits de professionnelles

s'investir dans les métiers de la construction et de la rénovation écologique. Par ailleurs nous constatons une double mise en mouvement puisque à la suite de l'écoute du podcast, de nouvelles témoins ont proposé leur contribution au projet.

● TRAVAIL COLLECTIF

Si nos finalités différentes (entre chercheur-intervenante, activiste et artisane) ont pu se mailler lors d'un travail commun devenu "activité collective" (Caroly, 2004), cette collaboration a entraîné des compromis. Nous avons eu à travailler notre "travailler" (Guérin et al., 2021).

À titre d'exemple, prenons la temporalité et la distinction entre temporalité de recherche et temporalité de projet. Le temps de publication, d'entrée dans l'espace public des résultats de recherche, de validation, nécessaire, par les pairs; d'autorisation d'enregistrement et de publication des données, est un temps relativement long. Du côté de l'expérience de l'ergonome en recherche, il s'agit d'une à sept année après le terrain. Cela nous interroge en termes d'utilité, de sens, et d'accompagnement par les chercheur.e.s des questions de la société civile. Le constat est d'autant plus flagrant lorsque nous mettons nos modes de productions en comparaison avec le temps court relatif à des actions associatives telles que celles portées par l'association Oïkos. En effet, quelques semaines après le début du projet, quelques jours après la première publication du podcast, cette dernière présentait déjà en ligne une interview préventive "ne pas mourir sur son chantier" touchant des centaines d'hommes et de femmes.

Pour illustrer le travail collectif entre le trio, l'artisane du groupe nous dit : « je dirais que la force de ce projet : c'est qu'on a l'enseignement et la sensibilisation portés par Oïkos, donc la transmission. On a la recherche, le savoir des sciences humaines et sociales, et le savoir sur la prévention des risques et la santé. Fabienne apporte des données concrètes et un savoir scientifique [...] elle m'a appris à trouver et à lire une fiche de données de sécurité. Malgré mes 8 années dans le BTP, je n'avais jamais entendu parlé de ces fiches... Ces fiches, elles permettent de connaître les risques, quand on utilise un matériau, auxquels je peux m'exposer ou exposer les autres et l'environnement. Et puis il y a nous les professionnelles qui sommes les témoins de la réalité du terrain. Un trio gagnant avec la transmission par l'enseignement, le savoir scientifique et le savoir empirique » (Belle, 2023).

Les différents modes d'actions de nos métiers respectifs nous montrent la force de nous unir, de nous réunir et de produire à plusieurs par différents canaux, un maillage et des constructions plurielles, non seulement "vivables" mais aussi "vivantes" (Pueyo, Casse et Béguin, 2023).

CONCLUSION

● DES TÉMOIGNAGES QUI DONNENT À VOIR L'ACTIVITÉ

Les premiers entretiens réalisés ont fait ressortir une forme de corrélation idéologique entre secteur de la construction écologique et pratiques de travail. Cela implique des choix en termes de matériaux employés, de valeurs portées par ses acteur.rice.s, de dimensions sociales - et modifications du cadre et des conditions de travail. Le travail initié de mise en lumière des pratiques et métiers contribue à renouveler le secteur de la construction et de la rénovation et de répondre aux enjeux de transition écologique.

La mise en évidence dans les récits de stratégies permettant d'adapter des gestes techniques pour préserver la santé (physique et psychique) sur ces chantiers rappelle que le secteur du bâtiment, même écologique, n'est pas exempt de situations à risque à court ou long terme pour les personnes en situation de travail. Il est également pertinent d'associer à cette démarche une réflexion sur les conditions d'exercice permettant de préserver la santé non seulement des futur.e.s occupant.e.s des bâtiments mais également de celles et ceux qui les construisent. Cela dans le but de formuler des orientations opérationnelles d'évolution des pratiques professionnelles à même de répondre aux enjeux de santé globale promus par le secteur de la construction/rénovation écologiques.

Le projet a vocation à objectiver des situations de préservation individuelles et collectives dans les nouveaux usages des matériaux biosourcés. Cette mise en perspective des différentes stratégies d'usage et d'application des matériaux permet de réinsérer la question de la variabilité du travail et des personnes à prendre en compte pour le développement de pratiques de sûreté dans une perspective de santé globale (en référence au concept de « One Health » qui relie climat, environnement et santé au travail).



Gestes et récits de professionnelles

Concernant l'insertion/la présence des femmes et des hommes dans l'écoconstruction, les entretiens nous apprennent deux choses essentielles. Le secteur s'ouvre à de nouveaux publics (homme et femmes, urbains, cadre sup etc.) mais il reste des prises de pouvoir, à considérer selon nous à partir du cadre de l'intersectionnalité (Nascimento et al., 2019, en référence aux travaux de Stasiulis 1999 et de Bilge, 2009), qui comprend le genre mais aussi le statut social et d'autres critères de vulnérabilité.

PERSPECTIVES

Dans un contexte français de fortes pressions à la fois économiques et écologiques, les politiques dites de "transition écologique" poussent les acteurs du secteur du BTP (Bâtiments Travaux Publics) au développement de nouvelles activités. S'il est parfois question de santé de l'environnement ou de santé des bâtiments, il est rare que ces politiques portent sur la santé de celles et ceux qui construisent et rénovent de manière écologique les bâtiments.

À l'instar de Bazillier (2011), nous constatons que le travail et le "travailler" (Guérin et al., 2021) sont des grands oubliés du développement durable. C'est pourquoi nous avons choisi d'investir la question de la santé, son développement, et sa promotion par les personnes en activité dans la perspective de « contribuer à l'écriture du travail, à sa définition et à sa conception, en prenant soin du travailler » (Béguin et al., 2021, p. 512). À travers le projet de podcast, on saisit l'enjeu social, socio-économique et donc politique de la question de la santé au travail des professionnelles du BTP. Cela nous interpelle sur la nécessité d'étudier les relations entre travail et santé et leurs répercussions sur la vie extraprofessionnelle sur le long terme, pour mieux les comprendre et pouvoir contribuer à une possible amélioration des situations de travail (Teiger & Vouillot, 2013).

Dans la continuité des travaux d'Oddone et al. (1984 ; 1999), nous cherchons à promouvoir la construction de communautés élargies de recherche, dans le BTP et ailleurs, pour initier un agir collectif, permettre la conjugaison des expertises expérientielles et scientifiques, réduire la production de situations critiques et déboucher sur des actions concrètes. Les artisanes du BTP et les acteur.ice.s qui interagissent avec elles appartiennent à des ensembles sous domination se traduisant par des pressions réglementaires, technologiques et sociales au niveau des situations de travail que nous pouvons instruire par l'analyse de l'activité (notamment filmée) et accompagner pour concevoir des situations de

prévention et élargir le pouvoir d'agir de l'ensemble des personnes en activité (Oddone, 1984).

BIBLIOGRAPHIE / SITOGRAPHIE

Bazillier, R. (2011). *Le travail, grand oublié du développement durable*. Paris : Le Cavalier Bleu.

Béguin, P., Robert, J., Ruiz, C. (2021). Travailler et travailler. Dans : É. Brangier et G. Valléry, *Ergonomie : 150 notions clés* (pp. 509-512). Dunod.

Belle, A. (2023). CONSTRUCTIONS PLURI[ELLES] : Présentation d'un podcast qui donne la parole aux professionnelles de la construction et de la rénovation écologiques. Communication présentée dans le cadre des journées d'étude Nature en ville : enjeux et transitions professionnelles et rationalités de l'action, Lyon, 26-27 janvier.

Boudra, L. (2016). *Durabilité du travail et prévention en adhérence : Le cas de la dimension territoriale des déchets dans l'activité de tri des emballages ménagers* [Thèse de doctorat en ergonomie]. Université Lumière Lyon 2.

Brito, J. & Neves, M. Y. (2001). Connaître et transformer les relations entre santé et travail par la construction d'une communauté élargie de recherche : une expérience avec des travailleurs d'école. Dans : C. Teiger & M. Lacomblez, *(Se) Former pour transformer le travail. Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail* (pp. 249-254). PUL.

Caroly, S. (2010). *L'activité collective et la réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail* [Habilitation à diriger des recherches, Université Victor Segalen Bordeaux 2].

Clot, Y. et Granger, B. (2019). Restaurer l'initiative collective au service de la santé psychique. *Psychiatrie Sciences Humaines Neurosciences*, 17(1), 15-32. <https://doi.org/10.3917/psn.171.0015>

Gollac, M., Guyot, S., Volkoff, S. (2008). À propos du « travail soutenable ». *Les apports du séminaire interdisciplinaire « Emploi soutenable, carrières individuelles et protection sociale »*. Centre d'Études de l'Emploi, rapport de recherche (48).

Goutille, F. (2022). Ne plus ignorer les agriculteurs. Contribution de l'ergonomie à la prévention du risque pesticides en viticulture. [Thèse de doctorat, Université de Bordeaux].



Gestes et récits de professionnelles

Guérin, F., Pueyo, V., Béguin, P., Garrigou, A., Hubault, F., Maline, J., Morlet, T. (2021). *Concevoir le travail, le défi de l'ergonomie*. Éditions Octares.

Le bossé, Y. (2012). *Sortir de l'impuissance : invitation à soutenir le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités*. Tome 1- Fondements et cadres conceptuels. Ardis.

Messing, K. (2016). *Les souffrances invisibles. Pour une science du travail à l'écoute des gens*. Ecosociété.

Messing, K. (2021). *Le deuxième corps. Femmes au travail, de la honte à la solidarité*. Éditions Écosociété, Montréal.

Messing, K. & Lippel, K. (2013). L'invisible qui fait mal: Un partenariat pour le droit à la santé des travailleuses. *Travail, genre et sociétés*, 29, 31-48. <https://doi.org/10.3917/tgs.029.0031>

Nascimento, A, Canales Bravo, N., & Flamard, L. (2019). Penser l'intersectionnalité en ergonomie, prendre en compte les rapports sociaux dans l'activité. Actes du 54^{ème} Congrès de la SELF, Université de l'Ergonomie : Comment contribuer à un autre monde ? Tours, 25, 26 et 27 septembre 2019.

Oddone, I. (1984). *La communauté scientifique élargie*. Revue Société Française, 10.

Oddone, I., Marri, G., Gloria, S., Briante, G., Chiatella, M., Re, A. (1999). *Le milieu de travail. L'usine dans le territoire*. Les Éditions sociales (trad.). (Ouvrage initialement publié en 1969).

Oddone, I. (2013). De la médecine à une psychologie de la santé au travail (M. Lacomblez, Trad.) [Extrait de *Psicologia dell'organizzazione della salute*, Oddone, 1999]. Dans : C. Teiger & M. Lacomblez, (Se) Former pour transformer le travail. Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail (pp. 174-178). PUL

Oïkos (2022). *Constructions pluri[elles]*. Un podcast en ligne. <https://www.podcastics.com/podcast/constructions-plurielles/>

Pueyo, V., Casse, C., Béguin, P. (2023). Argumentaire des journées d'étude Nature en ville : enjeux et transitions professionnelles et rationalités de l'action, Lyon, 26-27 janvier.

Rivoal, H. (2021). La fabrique des masculinités au travail, Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 208 p.

Teiger, C. & Vouillot, F. (2013). Tenir au travail. *Travail, genre et sociétés*, 29, 23-30. <https://doi.org/10.3917/tgs.029.0023>

Vézina, N. (2001). La pratique de l'ergonomie face aux TMS : ouverture à l'interdisciplinarité. *Comptes rendus du congrès SELF-ACE 2001, Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie* (pp. 44-60).

Zolesio, E. (2009). Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie, *Travail, genre et sociétés*, n° 22, pp. 117-133.



Des pratiques viriles d'exposition aux pesticides à l'ascenseur social

Les stratégies de genre différenciées dans l'agriculture de Karatu au regard de l'anthropologie et de l'ergonomie

Adrien MORVAN¹, Fabienne GOUTILLE^{2,3}, Alain Garrigou²

¹ Laboratoire Les Afriques dans le monde, UMR 5115, 11 allée Auson, Domaine universitaire, 33607 Pessac Cedex, adrienmorvanpro@outlook.fr

² Université de Bordeaux, Inserm, Bordeaux Population Health Research Center, Equipe EPICENE, UMR 1219, 146 rue Léo Saignat, 33000 Bordeaux, fabienne.goutille@gmail.com

³ Chercheure associée, Inrae, ETTIS, UR 1456, ETTIS, 50 avenue de Verdun, 33612 Cestas cedex - France

Résumé.

Cette communication a pour objectif de présenter les stratégies mises en place par les femmes et les hommes dans l'agriculture d'ignon de Karatu. Dans un contexte de changement climatique important (baisse des pluies et augmentation du nombre de ravageurs) cette communauté rurale est ainsi en pleine transformation et le modèle même de son agriculture est source d'inquiétude. Avec des objectifs parfois communs (obtenir un titre de propriété, améliorer son statut social) les hommes et les femmes mettent en place des pratiques différenciées. Des femmes attachées au statut d'ouvrières agricoles, désireuses de sortir de la pauvreté, montrent lors des entretiens une volonté importante de prendre des risques au travail pour améliorer leurs conditions de vie. Les hommes rencontrés voient dans leur ascension sociale du milieu agricole une opportunité d'échapper aux risques pesticides. Ce travail vient questionner la notion de perception et de gestion des risques par les personnes en activité dans le cadre d'une forte inégalité d'accès aux terres se traduisant par une mise sous dépendance des femmes rencontrées. Cette communication est aussi l'occasion de proposer des pistes d'hybridation entre anthropologie et ergonomie pour penser la question des expositions aux pesticides et la transformation des situations de travail en investissant leur contexte élargi.

Mots-clés : Stratégies de genre, analyse des risques, agriculture, expositions chimiques, chaîne de déterminants

From manly pesticide exposure practices to the social lift

Differentiated gender strategies in Karatu agriculture with regard to anthropology and ergonomics

Abstract.

This paper aims to present the strategies implemented by women and men in onion farming in Karatu. In the context of climate change (reduced rainfall and increased pests), this rural community is undergoing a major transformation and the very model of its agriculture is a source of concern. With objectives that are sometimes common (obtaining a of property title, improving one's social status), men and women implement different practices. Women who are attached to the status of farm workers and who want to escape poverty show a strong willingness to take risks at work to improve their living conditions. The men interviewed saw their social ascension from the agricultural sector as an opportunity to escape the risks of pesticides. This work questions the notion of perception and management of risks by people in activity within the framework of a strong inequality of access to land, resulting in the dependence of the women interviewed. This paper is also an opportunity to propose avenues

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Saint Denis de La Réunion les 17, 18 et 19 octobre 2023. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Morvan, A., Goutille, F. & Garrigou, A. (2023). Des pratiques viriles d'exposition aux pesticides à l'ascenseur social. Les stratégies de genre différenciées dans l'agriculture de Karatu au regard de l'anthropologie et de l'ergonomie. Actes du 57^{ème} Congrès de la SELF, Développer l'écologie du travail : Ressources indispensables aux nouvelles formes de souverainetés. Saint Denis de La Réunion, 17 au 19 octobre 2023.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.



Titre simplifié de la communication

of hybridisation between anthropology and ergonomics in order to consider the question of exposure to pesticides and the transformation of work situations by looking at their wider context.

Keywords: Gender strategies, risk analysis, agriculture, chemical exposures, chain of determinants

INTRODUCTION

La question de l'impact des pesticides est un enjeu majeur de santé publique dans les Suds (Kumelachew Mulu, 2018). L'organisation mondiale de la santé (OMS) estime entre 200 000 et 300 000 décès liés à une exposition directe aux produits phytopharmaceutiques (Konradsen, 2007). 95% de ces décès aurait lieu dans les pays dits du Sud alors que ces derniers n'utilisent que 15 % des produits vendus dans le monde (ibid.).

La Tanzanie a connu une libéralisation de son secteur agricole sous l'impulsion d'une politique d'ajustement structurel mise en place en 1984 (Biermann et Fontaine, 1989). À la suite de plusieurs politiques de développement (production d'arachides durant la période coloniale, tentative de villagisation avec l'Ujamaa de 1967 à 1984 avec l'indépendance d'après Scott, 2021), cette réforme du système agraire repose sur une autonomisation accrue des grands et petits producteurs (terres de moins de 2 ha). Ces derniers ont vu l'accès à la technologie de produits chimiques grandement facilité (Biermann et Fontaine, 1989) ; en outre, ils constituent un symbole de modernité pour les petits paysans malgré les risques sanitaires et environnementaux. La compétition et la concurrence ayant lieu entre les acteurs de cette nouvelle agriculture favorisent les pratiques à risque. Les travaux de Lekei et al. (2014) montrent que 93 % des travailleurs agricoles tanzaniens a subi un empoisonnement direct aux pesticides contre 69 % des agriculteurs (petits producteurs). Cette disparité illustre une vulnérabilité accrue dépendante du statut social de l'individu (ouvriers précaires, agriculteurs locataires, propriétaires). En outre, les travaux de Jessy Luna (2019 ; 2020) en Afrique de l'Ouest ont montré que l'exposition des femmes aux produits chimiques était invisibilisée par la capacité des acteurs masculins à agir.

L'économie de la Tanzanie est massivement basée sur les services et l'agriculture. En 2014 le PIB représentait plus de 49 milliards de dollars avec une croissance annuelle moyenne de 7%. L'agriculture comptait alors pour près de 31% du PIB (contre 45% les 20 années précédentes). Ce secteur emploie 67% de la population active et fournit encore de la croissance en dépit de la production minière et du tourisme (FAO, 2016). Malgré son importance économique, elle est très affectée par les variations de pluies et de sécheresses. Les petites exploitations représentent 14.5 millions d'hectares (avec des fermes allant de 0,2 hectares à 2 hectares) alors que les biens destinés à l'exportation commerciale représentent 1.5 millions d'hectares répartis autour de 1000 fermes. La production alimentaire est ainsi tournée autour de

petits producteurs (FAO, 2016). La culture d'oignons constitue une culture régionale importante qui s'inscrit dans ce contexte de petits producteurs composant la majorité des travailleurs du pays. L'usage des produits phytopharmaceutiques qui vient répondre à des problématiques culturelles et les expositions aux pesticides que cela entraîne sont particulièrement difficiles à caractériser pour ces populations de petits producteurs. C'est pourquoi, ce travail, réalisé dans la province de Karatu propose un regard anthropologique sur les stratégies des acteurs de la production d'oignons dans la gestion de leurs expositions aux pesticides. En outre, nous revendiquons une approche pluridisciplinaire avec une hybridation avec l'ergonomie.

CONTEXTE DE L'ETUDE

• LA PROVINCE DE KARATU

La province de Karatu est située au nord de la Tanzanie. Elle fait partie de la province d'Arusha. Elle est entourée de deux lacs salins (eau non potable). Les oignons produits dans cette région sont destinés à l'exportation vers le Kenya voisin ainsi que pour le marché de la ville de Dar es Salaam, principale ville économique du pays située sur la côte Est. De nombreux ouvriers agricoles s'y rendent afin d'y trouver un emploi et apprendre des techniques agricoles. La production requiert l'utilisation de nombreux produits chimiques et depuis quelques années plusieurs points de vente y ont été ouverts.

Dans le Karatu, les agriculteurs se divisent principalement en deux catégories : les propriétaires de terre et ceux qui la louent. Les propriétaires bénéficient d'un avantage important. Ils peuvent en effet obtenir des prêts, auprès des banques, et se fournir ainsi plus aisément en produits chimiques. Les locataires doivent s'appuyer sur un réseau d'alliances familiales et sociales (image 1).



Culture d'oignon, pesticides, genre et écologie du travail



Image 1 : Agriculteur locataire après l'épandage de pesticides. Adrien Morvan, Karatu, 2021

MÉTHODOLOGIE

Ce travail a été réalisé dans le cadre du projet PREHEAT (Pesticides Related Health Effects with a focus on Tanzania) financé par l'agence française du développement (AFD). Ce projet pluridisciplinaire ayant pour but d'interroger l'utilisation et la communication autour des pesticides en Tanzanie et au Burkina Faso. Le travail de terrain présenté s'est étendu sur 6 mois entre septembre 2021 et février 2022. Ce travail, fondé sur une méthodologie d'enquête ethnographique, mobilise près de 70 entretiens et de nombreuses heures d'observation participantes. En outre, l'apport de la photographie a été non négligeable. En effet, elle nous a permis de saisir les acteurs dans leurs socioécosystèmes, illustrant par là leurs pratiques des corps, leurs équipements, leurs postures, mais aussi leurs interactions (image 2).



Image 2 : Ouvrier agricole de Karatu préparant la mixture destinée à l'épandage. Adrien Morvan, 2021, Karatu

Le travail effectué à Karatu s'est déroulé sur deux semaines et comprend plus de 20 entretiens libres avec les multiples acteurs de l'agriculture locale. Les femmes ont constitué un point important de ce travail d'enquête. Les entretiens ont été menés en anglais et en swahili grâce à l'aide de Suten Mwabulambo, officier de Santé Publique tanzanien. Au-delà de son rôle d'interprète, il nous a permis l'obtention d'autorisations de recherches aux échelons locaux et régionaux.

L'apport de l'ergonomie à ce travail s'est fait dans un deuxième temps. Une lecture des travaux de terrain a été réalisée à partir de l'ergonomie de l'activité qui visent à comprendre le travail pour le transformer (Guérin, 1999). Les matériaux de terrain sont devenus des objets intermédiaires de dialogue (Judon, 2017), entre anthropologie sociale et ergonomie de l'activité, pour rechercher les déterminants des situations de travail observées dans leurs contextes rapprochés et élargis.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

● LA CULTURE DE L'OIGNON ET LES PESTICIDES

La culture de l'oignon présente des spécificités intéressantes dans les rapports qu'entretiennent les acteurs aux pesticides. Elle se réalise autour de rectangles aménagés pour la plantation d'oignons. Ils sont alignés en rang au sein de ce carré, 20 cm séparent chaque rangée (image 3). La terre est très meuble et s'affaisse facilement. Quand cela arrive, le risque d'abîmer la récolte est présent. Pour éviter cela, les jeunes travailleurs utilisent des sandales légères souvent fabriquées artisanalement (à partir de pneus par exemple). C'est avec ces mêmes sandales que les ouvriers agricoles réalisent les épandages. L'absence d'équipement de protection est décrite par ces acteurs comme nécessaire, puisque la chaleur empêche le port de l'équipement avec des températures qui avoisinent fréquemment, en période de traitement, les 35° celsius. Les ouvriers déclarent aussi, en entretien collectif, qu'il est difficile de se



Culture d'oignon, pesticides, genre et écologie du travail

procurer des équipements de protection, que ces équipements ne sont pas présents là où leurs employeurs se procurent les produits.

À l'écart de leur manager, les ouvriers se sont confiés sur leur précarité et leurs difficiles conditions de travail. Dans un contexte de fortes tensions sociales et économiques, les équipements n'étaient ni fournis par l'employeur ni accessibles par les ouvriers.



Image 3 : Champ d'oignons de Karatu, on y voit la disposition en carré avec les rangs qui permettent le passage des ouvriers et des agriculteurs. Adrien Morvan, Karatu, 2021

● UNE IGNORANCE VOLONTAIRE DU RISQUE PAR LES ACTEURS

Les propos des différents acteurs montrent que la plupart des ouvriers et de leurs employeurs agriculteurs a déjà connu une situation d'intoxication. Lors de leurs témoignages, ils font part de leurs craintes face à l'empoisonnement aux pesticides et les conséquences sur leur santé et celle de leurs proches : « *Oui j'ai peur des pesticides, j'ai parfois des problèmes de santé, parfois je tousse, j'ai des douleurs à la poitrine quand j'épands les produits, surtout quand le soleil est au zénith* » John Sanou 40 ans (agriculteur).

Leurs témoignages font aussi apparaître une nette différence en ce qui concerne les possibilités de limiter le risque, et les marges de manœuvre mobilisables en fonction du genre et du statut social pour contourner le risque.

« *J'ai la responsabilité de la bonne production d'oignons. Je dois prendre soin de la récolte. [...] Si j'épands, c'est pour avoir de l'argent et continuer à vivre.* » (Nestor Dembele, ouvrier agricole).

Les ouvriers qui déclarent s'exposer le plus "aux risques du métier" (Dejours, 1993), et ce de manière volontaire, le font dans le but de gagner un meilleur revenu et de progresser dans la hiérarchie sociale de la production. En effet, en devenant manager de production, ils occupent le rôle de

superviseur de l'épandage et peuvent s'écarter de l'exposition.

Les agriculteurs se répartissent en deux catégories : ceux qui ont le titre de propriété de la terre qu'ils cultivent et ceux qui ne l'ont pas. Les premiers sont les plus aisés, et peuvent se fournir en intrants chimiques plus facilement que les autres, car les banques leur accordent plus facilement un prêt bancaire en gage de leur terre. La seconde partie des agriculteurs qui loue la terre doit contracter des prêts intracommunautaires afin de se fournir en produits. Pour ces derniers, le réseau et les alliances sont primordiaux et les moins isolés s'en sortent ainsi beaucoup mieux. Ils sont néanmoins contractés par les agriculteurs pour les tâches les plus pénibles, et les plus à risque, notamment l'application des produits chimiques sur les cultures.

● DES STRATEGIES DIFFERENCIEES SELON LE GENRE

En tant qu'acteurs de l'agriculture tanzanienne, les hommes et les femmes mettent en place des stratégies individuelles différentes. Si « *Les femmes ne peuvent pas acheter de terres* » (Oliver Usman¹, ingénieur agronome, 30 ans Dar es Salaam, octobre 2022), cela ne les exclut pas des travaux des champs. En effet, elles sont bien souvent ouvrières agricoles et deviennent, pour certaines, agricultrices grâce à un héritage (paternel ou par veuvage). Les rares propriétaires (agricultrices) évoluent dans un monde masculin et calquent leurs gestions sur celles des hommes, c'est-à-dire qu'elles font appeler autant qu'elles peuvent au recours de la main d'œuvre ouvrière pour l'application des produits chimiques et les travaux les plus difficiles.

Le rapport aux pesticides des ouvrières est différent de leurs confrères masculins, reflétant un rapport aux risques par la course à la promotion sociale.

Le risque pesticides est conscientisé par les ouvrier.e.s comme un gain social qui relève selon nous d'une approche viriliste (Rasera. & Renahy, 2013) aux risques :

« *Ça fait partie du travail". "c'est normal d'avoir des petits soucis. Quand vraiment ça ne va pas, on va à l'hôpital.* » (Nestor Dembele, ouvrier agricole).

C'est le mot [Mazoya] qui est employé par les personnes avec qui nous avons discuté du risque pesticides. Ce mot a vivement interpellé notre interprète et ami Suten, créant des discussions fortes de sens sur la signification culturelle de l'utilisation de ce terme. Si ce terme est difficilement transposable en français, il semble signifier, là-bas, une normalité inscrite dans une tradition, une situation banale s'étendant dans un temps long.

Prendre le risque, d'appliquer les produits dangereux, dits "poisons"² ("sumu en swahili) et d'être un bon

¹ Tous les noms ont été anonymisés

² Le gouvernement tanzanien impose la traduction des indications d'utilisation en swahili, pour éviter tout risque de

confusion le choix de "Sumu" qui se traduit par poison a été favorisé



Culture d'oignon, pesticides, genre et écologie du travail

employé, permet de s'élever dans la hiérarchie des ouvriers agricoles. Ainsi, pour diminuer les risques et réduire la pénibilité du travail, il faut devenir manager de ferme. Ce poste permet de superviser, en retrait de la pratique à risque, l'application des produits puis la récolte post-application :

« Je prépare les mixtures, et je supervise l'épandage. J'ai bossé pendant 5 ans en tant qu'ouvrier dans différentes fermes. Maintenant que je suis manager, je supervise et j'ai moins de travail. » Charlie Zombo, manager agricole, 45 ans.

Dans ce contexte, les ouvrières interrogées souhaitent être plus souvent mises à plus amples contributions alors que les hommes cherchent à les écarter de certaines pratiques à la fois valorisantes socialement et dangereuses humainement.

« Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les champs. Elles plantent, enlèvent les mauvaises herbes et récoltent les oignons. On ne les fait pas épandre, enfin, on évite surtout si elles sont enceintes. On les tient éloignées des champs. » (Nestor Demebele, ouvrier agricole).

« Quand les femmes sont enceintes, elles doivent rester en dehors des champs... Bon, moi, je n'ai pas de problème de santé, je peux épandre. À terme, j'aimerais mettre de l'argent de côté pour acheter une terre. Les pesticides sont positifs, ça rend le travail moins pénible. » (Michelle Masumba, ouvrière agricole, 48 ans).

Épandre et prendre le risque constitue le moteur de l'avancée sociale et de l'autonomisation des ouvrières rencontrées. Les ouvrier.e.s qui deviennent fermier.e.s à leur compte sont d'abord et souvent passés par le management de ferme. En outre, être exclue de ces tâches renvoie à un handicap en termes de recrutement.

● EXPOSITION DES FEMMES AUX PESTICIDES

Les stratégies déployées par les acteurs masculins de l'agriculture pour se prémunir des expositions, consistent en des mesures d'hygiène. D'une part, le soin apporté au lavage des mains, d'autre part, le soin de changer de vêtements après le travail avec les produits. Cette seconde étape induit de potentielles expositions aux pesticides des femmes et épouses. Ces dernières assignées aux tâches ménagères lavent le linge des hommes et les vêtements de travail souillés par les pesticides. La contamination des vêtements échappe à leur vigilance et les expose de manière respiratoire (poussières remises en suspension) et cutanée (frottement entre tissu et peau, eau de lavage). Cette (non)répartition des tâches ménagères rend invisible les contaminations secondaires, indirectes et cumulatives des ouvrières agricoles.

« Une fois que je me suis changé, ma femme s'occupe de mes vêtements » Christopher Kante, agriculteur locataire, 45 ans.

Les ouvrières agricoles, aussi sollicitées pour la préparation des repas lors des journées de travail, se retrouvent exposées aux pesticides puisqu'elles réalisent cette tâche les jours d'épandage, non loin des champs et à côté des bidons de produits chimiques ouverts contenant des pesticides. Ces ouvrières, alors écartées des tâches dites à risque (pouvant leur ouvrir des possibilités de promotion sociale et économique) restent exposées aux pesticides de manière plus discrète et insidieuse, du fait de compétences, jugées naturelles, pour ce qui concernent les tâches domestiques.

ANALYSE ET POINT DE VUE SUR L'ETUDE

● Le rapport viril à l'exposition aux pesticides

Les hommes ont pour principal intérêt de tirer un bénéfice socio-économique de la culture d'oignons. Les agriculteurs souhaitent faire pérenniser leur économie et croître le plus possible. L'évolution sociale ne se conçoit d'ailleurs pas sur une seule génération. L'idée de faire progresser socialement l'ensemble du ménage est importante. Mettre les enfants à l'école est un objectif et certains propriétaires envisagent la transmission de leur terre à leurs enfants. Cette figure patriarcale est fortement mise en avant lors des entretiens. La notion de sacrifice pour le bien de la génération suivante est une part importante dans la manière dont les agriculteurs expliquent leur rapport aux risques. En revanche, au-delà de ce discours, les hommes rencontrés déclarent souhaiter le plus possible s'extirper des situations d'exposition. Par l'emploi, les ouvriers cherchent d'une part à obtenir suffisamment d'argent pour acheter ou louer une terre, et d'autre part, à apprendre des techniques d'épandage réutilisables dans leurs villages natals (pour ceux d'entre eux qui ont une terre familiale en héritage) ou sur leur futur terrain :

« Je suis venu ici pour apprendre à produire des oignons. Je veux revenir chez moi et montrer comment faire en améliorant le système d'irrigation et comment utiliser les pesticides. Ça me permettra d'avoir de l'argent et de faire monter mon capital »
Hector Dibongo, 20 ans, ouvrier agricole

L'anthropologie permet ici de saisir dans quel cadre socioculturel les acteurs s'exposent aux pesticides. A travers le travail de Ieng Tak Lou (2022) sur l'exposition des habitants d'un quartier d'une cité industrielle en Chine, on peut déjà entrevoir l'idée d'une ignorance volontaire et non plus subie du risque. Cela amène à requalifier l'acteur, homme ou femme, comme conscient du risque d'exposition, mais préférant l'ignorer et se concentrer sur les gains sociaux. Dans la lignée de travaux réalisés en Amérique du Sud (Wright, 1990 ; Murray, 1994) la figure de l'ouvrier agricole insérée dans une agriculture en pleine transformation permet d'éclairer les conséquences de politiques de développement prises à de niveaux nationaux et supranationaux.



Culture d'oignon, pesticides, genre et écologie du travail

À travers ce cas d'étude, on saisit bien l'enjeu social, socio-économique et donc politique de cette question de la santé au travail des ouvrière.s agricoles. Cela nous interpelle sur la nécessité d'étudier sur le terrain, à travers le prisme de l'intersectionnalité (Nascimento et al., 2019, en référence aux travaux de Stasiulis 1999 et de Bilge, 2009), les relations entre travail et santé et leurs répercussions sur la vie extraprofessionnelle sur le long terme, pour mieux les comprendre et pouvoir mieux contribuer à une possible amélioration des situations de travail (Teiger & Vouillot, 2013). L'ergonomie de l'activité, en complémentarité d'un travail en anthropologie sociale, cherche à appréhender l'activité de travail et son environnement, incluant des facteurs extraprofessionnels (Caroly et al., 2013), pour promouvoir la santé et soutenir la construction de stratégies de prévention des risques liés à l'exposition aux pesticides (Goutille, 2022). Observer le travail tel qu'il se fait, dans son écologie, permet dans ce cas d'étude précis, d'appréhender comment les hommes et les femmes ne sont pratiquement jamais exposés aux mêmes conditions de travail, même lorsque leur intitulé d'emploi est identique (Teiger & Vouillot, 2013). Sous couvert de plus grande « fragilité » des femmes, s'invisibilisent "l'activité de travail et ses conditions – matérielles et organisationnelles – associées aux contraintes de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ou sociale et à la contamination de cette dernière par les effets du travail" (ibid., p. 23).

- Proposition d'une approche socioécologique systémique du risque pesticides

En nous inspirant des travaux d'Elise Olstorn (1990), nous proposons un schéma socio-écologique de Karatu en lien avec la pratique agricole et le risque pesticides (image 4).

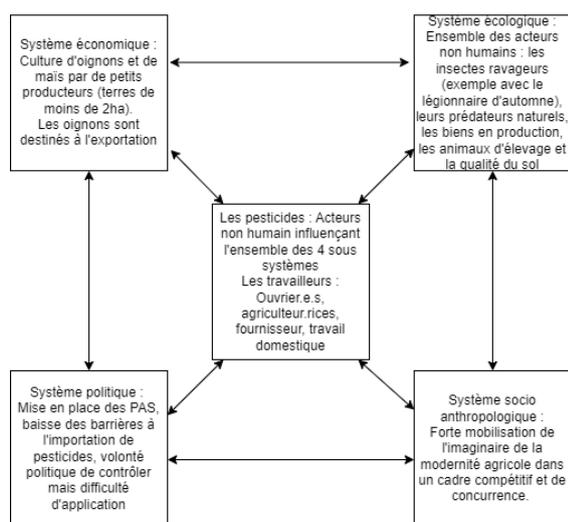


Image 4 : schématisation de l'écosystème entourant le risque pesticides. Les flèches correspondent à des liens d'influence entre chacune des sous parties.

Ce schéma permet de mieux comprendre la complexité de l'environnement socio écologistique

de Karatu. Il a pour fonction de mettre en évidence le rôle des pesticides en tant qu'objets interscales (Hecht, 2008) agents d'une époque géologique caractérisée par l'impact de l'Homme sur l'environnement (anthropocène). Olstorn caractérise les socio écosystèmes en quatre sous parties : Économique, qui correspond au système d'exploitation (Picouet, 2004) c'est-à-dire le modèle économique mis en place. Le système écologique correspond à l'ensemble du biotope, des agents vivants constituant le socioécosystème (les animaux d'élevage, les animaux sauvages, les plantes, les humains, etc.). Le système socio-anthropologique correspond à l'ensemble des croyances et à l'écologie de la population humaine, de l'écosystème et enfin le système politique. Ce dernier correspond aux règles et au droit humains régissant les interactions entre les différents acteurs (humains, non humains) mais également le type de système d'exploitation (le foncier, les restrictions, les incitations à l'utilisation de tels ou tels outils etc.).

Nous avons placé les pesticides au centre de ce schéma, car leur impact sur les 4 sous-systèmes est central dans le cadre de ce travail (cette influence est à double sens). La durée de vie de leurs effets et de leurs impacts les rapprochent de ce que Gabrielle Hecht qualifie de véhicules interscales (2008), c'est-à-dire des objets caractérisés par des rapports d'échelles complexes et multiples. Sur l'échelle du temps, il est difficile dès lors de se projeter quant à leurs impacts sur la santé socioécologistique, c'est-à-dire à la fois humaine, végétale, environnementale, économique et politique. Cela s'inscrit dans une perspective écologique du One Health, une manière d'aborder la santé dans un ensemble d'interactions complexes environnement/humains. L'échelle géographique est de la même manière bouleversée compte-tenu de la complexité des échanges Nord Sud et Sud Nord et des distances franchies lors de leurs transferts Nord/Sud. Cette géographie des flux est illustratrice de la complexité de la mondialisation et de ses conséquences complexes et difficilement prévisibles sur les socio-écologistes.

Les pesticides façonnent ainsi une anthropocène africaine (Hecht, 2008), c'est-à-dire, une transformation des environnements africains, caractéristique des rapports de domination Nord Sud.

À travers le prisme des pesticides on peut dès lors proposer notre définition de l'écologie du travail. Cette dernière est un environnement complexe et multifactoriel. À l'image des socioécologistes présentés par Olstorn, elle est constitutive de ces quatre sous ensembles et les influence. Le travail est ainsi à l'image des pesticides dans ce travail, une partie centrale de ce schéma, à la fois influenceur et influencé.

CONCLUSION ET MISE EN PERSPECTIVE

Cette communication réalisée à partir d'un travail de terrain en anthropologie permet d'illustrer comment le rapport aux risques liés à l'utilisation des pesticides diffère selon les genres. Par une tentative d'hybridation entre anthropologie et ergonomie, nous apportons un éclairage sur les transformations



Culture d'oignon, pesticides, genre et écologie du travail

économiques et sociales liées aux stratégies de développement ayant évoluées au fil du temps et qui ont des impacts importants sur la manière dont les femmes et plus particulièrement les ouvrières agricoles se positionnent face aux risques. Dans le but d'obtenir de meilleures opportunités sociales, elles sont prêtes à risquer leur santé en souhaitant épandre comme les hommes. Cependant, l'aspect invisible de la toxicité des pesticides ne les épargne pas. Les stratégies d'hygiène mises en place par leurs homologues masculins les mettent aussi en situation d'exposition.

Mieux comprendre les stratégies développées au cours des activités de travail permettrait de valoriser une agriculture à moindre risque chimique pour les hommes et les femmes (Aubertot et al., 2005) qui mènent des tâches invisibles et pourtant exposantes. L'élaboration de connaissances pour l'action, appréhendées dans une écologie du travail, nous semble être une priorité sur ce terrain. Les femmes dans l'agriculture tanzanienne se verraient plus impliquées dans les questions de prévention des risques et de promotion de la santé si les gains sociaux étaient moins dépendants des risques pris et parfois assumés pour gagner en autonomie. Cela nécessiterait aussi un changement politique national et supranational en faveur d'une meilleure inclusion socio-économique et autonomie des personnes et des pays dans l'usage des produits chimiques et la prévention des risques associés.

Ainsi, en mobilisant les imaginaires de la modernité agricole, l'anthropologie permet de mieux définir la course au gain social comme un déterminant de l'exposition aux pesticides. Couplée à l'ergonomie, il est dès lors possible de proposer des solutions réalistes en intégrant les travailleurs comme acteurs de leur exposition.

BIBLIOGRAPHIE

Aubertot, J.N ; Barbier, J.M ; Carpentier, A; Gril, J.J ; Guichard, L ; Lucas, P ; Savary, S ; Savini, I ; Voltz, M ; Bonicelli, B et al. (2005). Pesticides, agriculture et environnement : réduire l'utilisation des pesticides et en limiter les impacts environnementaux. Synthèse du rapport de l'expertise. IRSTEA. 64 p.

Biermann, W. & Fontaine, J.M. (1989). Ajustement structurel et stabilisation : Tanzanie et Kenya dans les années 80. Tiers-Monde, tome 28, n°109. pp. 123-138

Caroly, S. Major, M., Probst, I. & Molinié, A. (2013). Le genre des troubles musculo-squelettiques : Interventions ergonomiques en France et au Canada. *Travail, genre et sociétés*, 29, 49-67. <https://doi.org/10.3917/tgs.029.0049>

Dejours, C. (1993). *De la psychopathologie à la psychodynamique du travail* (Addendum à la 2^e édition de *Travail : usure mentale*), Paris, Bayard.

FAO, Aquastat. (2016). Country profile- United Republic of Tanzania. Rome, Italie.

Goutille, F. (2022). Ne plus ignorer les agriculteurs. Contribution de l'ergonomie à la prévention du risque pesticides en milieu viticole (Thèse de doctorat en ergonomie), Université de Bordeaux.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., Kerguelen, A. (1997). *Comprendre le travail pour le transformer : la pratique de l'ergonomie*. ANACT.

Hecht G. (2018). Interscalar vehicle for an African anthropocene : On waste, temporality and violence. *Cultural anthropology*. Vol 33. Issue 1, p109-141.

leng Tak Lou, L. (2022). The Art of Unnoticing. *American Ethnologist* 49, n° 4 : 580-94. <https://doi.org/10.1111/amet.13099>.

Judon, N. (2017). *Rendre possible un espace intermédiaire de dialogue pour co-construire de nouvelles solutions de prévention dans un contexte d'incertitude : cas des travaux de revêtements routiers* [Thèse de doctorat en ergonomie, Université de Bordeaux].

Konradsen, F ; Van der Hoek, W ; Cole, D ; Hutchinson, G ; Daisley, H ; Singh, S ; Eddleston, M. (2003). Reducing acute poisoning in developing countries-options for restricting the availability of pesticides. *Toxicology* 192, 249-261. [https://doi.org/10.1016/S0300-483X\(03\)00339-1](https://doi.org/10.1016/S0300-483X(03)00339-1).

Kumelachew, ML; Lamoree, M ; Weiss, J.M ; De Boer, J. (2018). « Import, Disposal, and Health Impacts of Pesticides in the East Africa Rift(EAR) Zone: A Review on Management and Policy Analysis ». *Crop Protection*. Vol :112: 322-31. <https://doi.org/10.1016/j.cropro.2018.06.014>.

Lekei, E; Ngowi, V ; London L. (2014). Farmers' knowledge, practices and injuries associated with pesticide exposure in rural farming villages in Tanzania. *BMC Publ. Health* 14, 389-401. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-389>.

Luna, J. (2017). Getting out of the dirt racialized modernity and environmental inequity in the cotton sector of Burkina Faso. *Environmental Sociology*. <http://dx.doi.org/10.1080/23251042.2017.1396657>

Luna, J. (2019). The chains of exploitation: Intersectional inequalities, capital accumulation and resistance in Burkina Faso's cotton sector. *The Journal of Peasant Studies*. Vol. 47, pp. 1413-1434.

Luna, J. (2020). "Pesticides are our children now", Cultural changes and the technological treadmill in the Burkina Faso Cotton Sector. *Agriculture and Human values*. Vol. 37, pp. 449-462.

Murray, D-L (1994). *Cultivating crisis : the human cost of pesticides in Latin America*. University of Texas Press.



Culture d'oignon, pesticides, genre et écologie du travail

Ostom, E. (1990) La gouvernance des biens communs. Pour une nouvelle approche des ressources naturelles. Bruxelles : Deboeck supérieur.

Picouet, M. (2004). « Le renouvellement des théories population environnement » in Picouet Michel et al. *Environnements et sociétés rurales en mutations*. Paris. IRD Edition.

Nascimento, A, Canales Bravo, N., & Flamard, L. (2019). Penser l'intersectionnalité en ergonomie, prendre en compte les rapports sociaux dans l'activité. Actes du 54^{ème} Congrès de la SELF, Université de l'Ergonomie : Comment contribuer à un autre monde ? Tours, 25, 26 et 27 septembre 2019

Rasera, F. & Renahy, N. (2013). Virilités : au-delà du populaire. *Travail, genre et sociétés*, 29, 169-173. <https://doi.org/10.3917/tqs.029.0169>

Scott, J-C. (2021). L'œil de l'Etat : Moderniser, uniformiser, détruire. Paris : La Découverte.

Teiger, C. & Vouillot, F. (2013). Tenir au travail. *Travail, genre et sociétés*, 29, 23-30. <https://doi.org/10.3917/tqs.029.0023>

Wright, A (éd. 2005). The death of Ramón González: the modern agricultural dilemma. Austin: University of Texas Press Loha.



La transition écologique porte une dimension genrée : l'activité des trieuses de bouchons de liège naturel face à l'évolution de défauts tributaires des changements climatiques

Liliana Cunha et Marianne Lacomblez

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto
Centro de Psicologia da Universidade do Porto, Portugal
Rue Alfredo Allen 4200-135 Porto, Portugal
lcunha@fpce.up.pt; lacomb@fpce.up.pt

Résumé : Au Portugal, la production, d'une part, et la transformation du liège, d'autre part, sont localisées dans des territoires distincts, s'exprimant de façon prédominante dans l'Alentejo pour la première et dans la région Nord pour la seconde. Si le rythme de production et d'extraction du chêne-liège est connu et régulier, celui de sa transformation a été accéléré par les transformations technologiques, avec une incidence particulière pour ce qui relève de l'activité des trieuses de bouchons - activité exclusivement exercée par les femmes. Le vif intérêt porté ces derniers temps à la réduction du temps de production du liège, notamment avec l'idée de raccourcir le temps défini pour sa maturation, tout en sédimentant sans doute des pratiques encore mal connues, n'a pas encore abouti - comme si une partie de la nature tendait à résister et échapper aux intentions de l'action humaine. Nous privilégions ici l'analyse des conséquences tangibles de ce qu'ont conquis, pour l'heure, ces volontés d'accélération des rythmes de production des bouchons de liège -et spécialement leurs interférences dans l'activité de travail des trieuses.

À partir d'observations en contexte réel et d'entretiens, nous avons mis en évidence qu'au-delà et en dépit de l'insertion de nouvelles technologies dans leur activité, leurs capacités de diagnostic quant à la qualité des bouchons s'ouvraient à l'apparition de nouvelles imperfections, qu'elles attribuent à une modification de la qualité du liège probablement en lien avec une dégradation des sols et/ou un changement climatique.

Ces travailleuses sont ainsi, grâce à un savoir-faire collectif développé sur plusieurs générations de femmes, détentrices de compétences irréductibles face aux innovations technologiques, et incontournables face aux préoccupations de la transition écologique. Elles font partie des *bâtisseurs* qui nous permettent de repenser les relations entre la nature et la société, en portant leur analyse au-delà des limites du territoire auquel elles sont assignées. Nous dirions volontiers qu'elles finissent aujourd'hui, en vertu des caractéristiques de leur activité, par avoir un rôle potentiellement décisif de « lanceuses d'alerte ».

Mots-clés : genre ; transition technologique ; transition écologique ; traces-sentinelles ; intersectionnalité

The ecological transition has a gender dimension: the activity of female cork choosers perceived through the evolution of defects due to climate change

Abstract: In Portugal, cork production and transformation are located in different territories: the former mostly in the Alentejo, in the southern part of the country, and the latter in the northern region. While the rhythm of the production

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Saint Denis de La Réunion les 17, 18 et 19 octobre 2023. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Cunha, L., & Lacomblez, M. (2023). La transition écologique porte une dimension genrée : l'activité des trieuses de bouchons de liège naturel face à l'évolution de défauts tributaires des changements climatiques. Actes du 57^e Congrès de la SELF, Développer l'écologie du travail : Ressources indispensables aux nouvelles formes de souverainetés. Saint Denis de La Réunion, 17 au 19 octobre 2023.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.



Promouvoir les métiers du bâtiment écologique et la santé au travail par le récit et les gestes de professionnelles

and extraction of cork oak is known and regular, the rhythm of its transformation has been accelerated by technological change, with a particular impact on the activity of cork choosers - an activity carried out exclusively by women. Recently, the keen interest in reducing the time taken to produce cork - particularly, the attempt of shortening the time needed for its maturation, which ends up enforcing little-known practices -, has not yet been successful. It is as if a part of nature tended to resist and escape the intentions of human action.

Here, we will focus on the analysis of the tangible consequences of what has been achieved, until now, by the desire to accelerate the rhythm of cork production - and, especially, how this interfered with the choosers' activity.

Based on observations developed in real context and interviews, we have shown that beyond and despite the introduction of automatization in their activity, their diagnostic skills regarding the quality of the cork have led to the identification of emerging defects, which these workers associate to a modification of the quality of the cork, probably linked to soil degradation and/or climate change.

Thanks to a collective know-how developed over several generations, these women are thus holders of crucial skills in the face of technological innovations and of growing concerns regarding ecological transition. They allow us to rethink the relationship between nature and society, by taking their analysis beyond the limits of the territory to which they are assigned. We would say that, today, due to the characteristics of their activity, they have a potentially determining role as "whistleblowers".

Keywords : gender ; technological transition ; ecological transition ; sentinel-traces ; intersectionality

I. INTRODUCTION

Notre réflexion a son ancrage dans des analyses d'activités de travail propres à la filière de production et transformation du liège, dans ce qu'elles révèlent de la transformation des bois et de l'évolution de la qualité de la matière première. Nous ne cherchons pas tant à identifier contre quoi et contre qui il faut protéger la nature, ni de relayer la pertinence d'un « contrat naturel », tel qu'évoqué par Michel Serres (2020), capable de sauvegarder les « droits de la nature » et d'accorder des devoirs à l'humanité quant à sa préservation. Notre propos est davantage d'explorer comment les transformations de la nature, et concrètement des bois, se révèlent et sont appréhendées dans une activité de travail, devenant pour les travailleur.se.s concerné.e.s un objet de réflexion, dans la perspective d'un développement sociétal durable.

Bien que les territoires de production et de transformation du liège soient géographiquement éloignés, les activités liées à sa transformation intègrent, de fait, des connaissances relatives aux conditions de production du liège sur les 'monts' de l'Alentejo et à la temporalité des cycles de production. La distinction entre milieu naturel (ici au sud) et milieu technique (ici au nord) est donc susceptible de débat, preuve que « pour l'homme [et la femme] le milieu n'est pas un donné, ou un simple fait, c'est son affaire » (Séris, 1994, p. 313).

Les enjeux qui traversent les deux territoires analysés sont toutefois singuliers.

Dans les bois de chênes-lièges, les préoccupations émergentes concernent la qualité du liège, face au changement climatique, à l'apparition de différents types de ravageurs et de champignons, ainsi qu'à un déboisement des espaces.

Quant au territoire où la transformation du liège a été encadrée (pour des raisons historiques : Mendes, 2002), ce sont les effets du développement important de l'automatisation de certaines activités de travail qui interpellent. Le processus n'est en effet pas toujours celui qui avait été prévu, en particulier dans les petites entreprises, par exemple lorsque l'augmentation de la productivité finit par être associée à une plus faible capacité de réutilisation des bouchons défectueux.

Dans des analyses précédentes, nous avons constaté que la transformation technologique interagit avec la dimension du genre. Ainsi, le travail des trieuses semble être plus susceptible d'être objet de projets d'automatisation que les activités en amont, principalement effectuées par des hommes. Nous avons alors émis l'hypothèse que la reconnaissance de l'efficacité des actes techniques est plus aisément de l'ordre de l'évidence lorsqu'elles sont assurées par des hommes, freinant ainsi le processus de l'automatisation de leur activité (Cunha et al., 2021 ; Cunha et al., 2022a ; Cunha et al., 2022b).

La littérature existante dans le registre de l'analyse des relations entre la transition écologique et la dimension de genre tend à mettre surtout l'accent sur les évolutions en termes d'emploi (par exemple, les femmes sont moins représentées dans les emplois dits « verts ») (Morrow, 2017). Notre objectif est plutôt

d'explorer comment la transition écologique fait débat, de manière différenciée, dans des activités de travail genrées et distinctes.

La référence à la dimension de genre prend donc ici le statut d'une catégorie d'analyse à haut potentiel heuristique (Cunha, et al., 2014 ; Messing et al., 2021), dans la discussion sur la soutenabilité du travail et des bois, donnant à ces transitions plus de visibilité dans ce qu'elles révèlent. Nous faisons également le pari de mieux comprendre comment ces deux transitions - technologique et écologique - interagissent l'une avec l'autre dans une perspective de genre, en voulant distinguer, à travers le prisme de l'intersectionnalité (Howcroft & Rubbery, 2019 ; Laberge et al., 2020 ; Messing et al., 2021), les options d'organisation du travail et les inégalités engendrées.

2. MÉTHODOLOGIE

L'étude que nous présentons fait partie du projet CORK-In¹, qui vise à analyser les effets des processus de transformation technologique sur la reconfiguration : de l'expérience de travail ; des modes opératoires qui sous-tendent les actes techniques ; et d'un patrimoine de savoir-faire collectif encastré dans ce « district industriel », qui concentre un grand nombre de micro et petites entreprises et un bassin de main-d'œuvre qualifiée (Cunha, Silva, & Macedo, 2010 ; Cunha, Silva, Macedo, & Lacomblez, 2010).

L'intérêt d'analyser les relations entre la transition écologique et l'activité de travail associée à la transformation du liège est apparu lors des études de cas menées au sein de quatre petites entreprises du secteur - réunissant un matériel constitué d'observations libres et systématiques, de l'enregistrement vidéo de séquences de l'activité, d'entretiens collectifs, et d'entretiens avec des responsables de ces entreprises.

Les activités de travail dans ce secteur sont clairement segmentées du point de vue du genre : sont très majoritairement masculines les activités des « rabaneadores » et des « tubeurs », qui consistent en la découpe des planches de liège en bandes et à l'utilisation d'une perceuse dans leur mise à profit pour la production de bouchons, respectivement ; et l'activité de tri des bouchons (produits par les tubeurs) en neuf catégories de qualité est exercée exclusivement par des femmes.

C'est sur base des résultats de ces analyses, qui font référence explicite aux bois de chênes-lièges et à l'intégration des connaissances sur la production du liège, notamment dans la sélection des défauts des bouchons, que nous soutenons que la transition écologique porte une dimension genrée.

¹ Projet financé par la Fundação Calouste Gulbenkian.

3. RÉSULTATS ET DISCUSSION

3.1 LES BOIS DE CHÊNES-LIÈGES ET LE LIÈGE

Le liège provient du chêne-liège, plus précisément de son écorce. Le rythme de production du liège est régulier et bien connu : 25 ans avant la première récolte, et la récolte (par décapage) ne peut avoir lieu que tous les 9 ans. Ensuite, chaque chêne-liège est marqué d'un numéro correspondant à l'année où il a été écorcé (ex. : Fig. 1).



Fig. 1 : chêne-liège portant le marquage « 5 » - le dernier décapage a été effectué en 2015.

Par ailleurs, le liège de qualité n'est produit qu'après deux récoltes. Ce n'est donc qu'au bout de 43 ans (soit à la troisième récolte) qu'un chêne-liège produit le liège (dit "amadia") propice à la fabrication de bouchons de bonne qualité (Décret de loi 169/2001 du 25 mai). Ajoutons que le travail de décapage est saisonnier, n'étant réalisable qu'entre les mois de mai et d'août de chaque année et recourant à "des travailleurs expérimentés, afin de ne pas endommager l'arbre" (représentant de l'association portugaise du liège - Associação Portuguesa da Cortiça - APCOR).

Des projets récents, provenant de responsables de l'industrie de transformation du liège, cherchent à réduire la durée de ces cycles (grâce au développement de systèmes d'irrigation optimisés), mettant de la sorte en question la rythmicité naturelle de la production. Cette démarche n'a néanmoins pas encore abouti, tout en sédimentant sans doute des pratiques encore mal connues, comme si une partie de la nature résistait à sa transformation par l'action humaine, en lui imposant un ensemble de cycles et d'équilibres autorégulés.

Le principal produit de la transformation du liège est le bouchon : "toute l'industrie est organisée autour des bouchons de liège naturel. Tout le reste dépend de la production de bouchons naturels", aimait souligné le chef d'une des entreprises. Mais, si les bouchons de liège naturel sont produits à partir du liège "amadia", les bouchons en liège aggloméré, de plus en plus recherchés, revêtent une importance croissante pour le secteur. Or, ils sont issus des rebuts des processus de transformation et de préparation des bouchons. Tout est donc mis à profit dans l'utilisation de la matière première résultant du

décapage – car, ainsi que l'exprimait un autre responsable, cette matière première est de plus en plus précieuse et les préoccupations sont évidentes quant à la durabilité des bois de chênes-lièges et la qualité du liège :

« La disponibilité du liège est un problème. Les bois de chênes-lièges s'appauvrissent. Nous n'en replantons pas assez face à ceux qui vieillissent. Un chêne-liège peut durer 200 ans ou plus, mais ce n'est pas la même chose qu'un chêne-liège de 50, 60 ou 80 ans.

« La plupart des propriétaires d'exploitations agricoles ne sont pas des industriels. Certains le sont, mais la plupart ne le sont pas. Ceux qui possèdent les bois de chênes-lièges ne sont pas ceux qui les transformeront par la suite. Et leurs préoccupations sont différentes. Le propriétaire d'un bois de chênes-lièges veut tirer le meilleur parti de sa terre, et il ne peut pas le faire uniquement avec des chênes-lièges... il aura des porcs, des glands et des oliviers et, tout ensemble, il y a de la concurrence. Par exemple, un petit chêne-liège qui pousse ne peut pas être mangé par les cochons, parce qu'ils vont manger les feuilles... Mais les propriétaires les ont là, parce que c'est ce qui leur donne un revenu [tout au long de l'année]. Le liège ne vient que tous les neuf ans, quand ils récoltent le liège, cela leur donne un bon revenu, mais ensuite ils doivent vivre encore neuf ans pour le récolter à nouveau... »

3.2 LA TRANSFORMATION DU LIÈGE ET LE RECOURS À L'AUTOMATISATION

L'augmentation de la capacité de production et la volonté de répondre aux spécificités des demandes des clients ont soutenu plusieurs phases de recours à l'automatisation. Cependant, concernant l'activité des tubeurs, le recours à des perceuses semi-automatiques a été abandonné : considérées comme « perceuses aveugles », inaptes dans la détection d'imperfections du liège, elles finissaient par provoquer des pertes qui ne se justifiaient pas. Il n'en a pas été de même pour l'activité des trieuses, où l'utilisation de l'automatisation a couvert tout le secteur, avec beaucoup de confiance dans ce que cela devait permettre sur le plan de l'accélération du triage - renforçant l'absence de reconnaissance de leur activité de contrôle, comme l'a dit l'une d'entre elles :

« Ils ne respectent pas notre travail. Le bouchon non conforme ne compte pas, seul compte le bon et 'tu dois produire dix mille bouchons !' et peu importe le volume du rejet. Seul le bon bouchon compte ». « (...) Quelle est ma faute si le produit est de qualité ou non ? Mon travail est-il mal fait si je rejette ceux qui sont défectueux ? »

Ce commentaire explicite les contraintes organisationnelles dans lesquelles est menée la sélection manuelle, après le processus de tri automatique des bouchons, dont la finalité est de repérer les défauts que la machine n'a pas identifiés. Mais les trieuses sont également tenues d'être alors attentives à la catégorie dans laquelle la machine a inséré les bouchons. Elles doivent « nettoyer la classe » en utilisant des critères plus fins que seule leur expérience permet de maîtriser.

Le tri manuel est donc maintenu en partie, afin de remédier aux limites du tri automatique, et fait appel à une expérience qui mobilise de fait le corps et l'intégration des différents sens :

« (...) Regardez, par exemple, dans la sélection, une 'année sèche' [un défaut dans un segment du bouchon, résultant d'une année très sévère de chaleur et de sécheresse, qui affecte la croissance de l'arbre et son écorce, réduisant la qualité d'élasticité caractéristique du liège et lui donnant une texture rigide, perceptible à l'œil et au toucher] n'est pas détectable par la machine »

« La machine ne sait pas encore que le défaut est provoqué par une bête et le confond avec les pores du liège (...). Pas toujours, mais il arrive que ce défaut soit raté. On voit bien que c'est un défaut parce que le trou est plus rond ».

« Ils disent que nous sommes des fripouilles ici dans notre choix ! Ils ne se souviennent pas que la tête travaille toujours et que c'est fatigant (...) La machine ne sent pas et donc ne 'voit' pas ».

Outre la détection visuelle, une autre méthode de sélection a été récemment introduite : la détection olfactive, dite « sniffing ». Elle consiste à humer les bouchons, préalablement chauffés par la « machine de sniffing », afin d'identifier la présence de « TCA » (trichloroanisole), l'une des principales menaces pour la durabilité de ce « district industriel », qui contamine le vin et lui donne une odeur de moisi. Ces travailleuses ont développé de nouvelles compétences dans cette sélection olfactive des bouchons, distinguant par exemple l'odeur de la moisissure, de la résine, du pin, du caramel, de la vanille, du bois, de l'herbe, du pétrole... Il s'agit bien de compétences incarnées qui relèvent de l'intégration multisensorielle et de la mémoire des sens (Jouanneaux 2011).

3.3 LES TRIEUSES EN TANT QUE « LANCEUSES D'ALERTE » SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les références aux bois de chênes-lièges et les effets de la transition écologique sont soulignés

différemment dans les activités analysées, du point de vue du genre.

Dans l'activité des «rabaneadores» qui découpent les plaques de liège en bandes, les références sont présentes dans l'attention portée à l'orientation qu'ont pris les anneaux du tronc lors de la croissance, sachant que la coupe devra être faite perpendiculairement, car cela améliore l'étanchéité des bouchons. Dans le cas des trieuses, en plus des références aux bois de chênes-lièges émises à partir des défauts identifiés, elles avancent une analyse de l'évolution des défauts des bouchons, qu'elles associent aux conséquences de la transition écologique.

Parmi les défauts qu'elles identifient, certains sont produits par des activités en amont, comme c'est le cas de la «gouttière» - une petite cavité formée dans le bouchon, produite lors de l'activité des tubeurs, lorsqu'il y a chevauchement avec le perçage précédent. Mais il existe d'autres défauts qui renvoient les trieuses aux bois de chênes-lièges, aux conditions dans lesquelles le liège a été produit et à son évolution dans le temps. Il s'agit de défauts liés à des changements climatiques ou à l'existence de parasites. Par exemple : la «tache jaune», décoloration d'un segment du bouchon ; la «verdure», associée à des conditions d'humidité excessive ; l'«année sèche» ; ou la «cobrilha», une larve qui creuse des galeries dans le liège :

«Maintenant il y a plus de défauts (...). Lorsque j'ai appris le métier, il n'y avait pas de TCA, de bêtes [trous et/ou canaux creusés par les fourmis ou d'autres insectes], de cobrilha..., et c'est ce qu'il y a le plus aujourd'hui. Le liège lui-même a perdu en qualité, il est plus faible, les planches ont plus de verdure».

«Aujourd'hui, nous retirons beaucoup plus de liège défectueux. J'ai l'impression qu'après toutes ces années, la qualité du liège s'est détériorée. Et pourquoi ? Aujourd'hui, il est rare de voir un bouchon de la catégorie extra. La qualité attendue est moindre. Quand je vois qu'on prend [dans le sens de rejeter] plus de bouchons, je me demande : serait-ce le liège ? [référence à la qualité actuelle du liège, et non à un lot spécifique]».

Il y a là ce que l'on pourrait nommer des «traces sentinelles», des indices d'une transition écologique que les compétences de diagnostic de ces travailleuses ont permis de mettre en évidence. En d'autres termes, la sélection des défauts des bouchons s'accompagne d'une réflexion qui intègre simultanément les questions liées à la transition écologique et à la transition technologique, et qui nous les fait reconnaître comme des «lanceuses d'alerte» des effets de ces transitions sur la durabilité

des bois de chênes-lièges et sur leur activité dans la filière liège.

4. CONCLUSIONS

Sur la base des analyses réalisées, la réflexion que nous proposons est que si, d'une part, l'automatisation a été plus effective dans l'activité des trieuses que pour d'autres activités, et s'il y a plus d'évidences dans l'analyse de leur activité d'un lien entre la transition écologique et la production de liège, d'autre part, l'évolution des défauts du liège semble contribuer, à ce stade, à la durabilité de leur activité. Les machines de sélection automatique rejettent des bouchons de liège que la sélection visuelle, tactile et olfactive des trieuses permet de distinguer et, souvent, de réutiliser. Le fait qu'il soit désormais plus rare de trouver des bouchons de qualité «extra», dont la surface est moins poreuse, ou des bouchons «fleur», bouchons de qualité parfaite, et que l'on assiste à des changements climatiques qui interfèrent avec la qualité du liège, fait un nouvel appel à leur expérience pour diagnostiquer de nouveaux défauts ou des imperfections que les machines automatiques ne sont pas en mesure d'identifier.

L'activité de ces travailleuses, plus que celle de leurs collègues masculins, est traversée par ces transformations, qui permettent d'identifier, en adoptant le point de vue de l'intersectionnalité : (i) des enjeux liés à la durabilité des bois de chênes-lièges, à un moment où certains cherchent à réduire le temps de maturation du liège ; et (ii) des enjeux liés à la durabilité de l'activité de travail, lorsque leurs compétences à diagnostiquer une plus grande diversité de défauts et à rejeter les bouchons de liège sont moins susceptibles d'être reconnues.

5. RÉFÉRENCES

Cunha, L., Silva, D., Macedo, M., & Lacomblez, M. (2022). My whole body is at work: the silence of gendered body techniques in cork industry in an era of automation. *Ergonomics*, 65(11), 1-14. <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2066189>

Cunha, L., Silva, D., & Lacomblez, M. (2022). Genre et transformations technologiques : analyse de l'activité dans deux secteurs d'activité traditionnels. In C. Baudin (Ed.), *Actes du 56ème Congrès de la SELF* (pp. 642-650), Genève, Suisse.

Cunha, L., Silva, D., & Macedo, M. (2021). "This Is a Job for Women, Isn't It?": The Evolution of a Traditional Gendered Occupational Segmentation in a Portuguese Industrial Cluster. In N. Black, W. Neumann, & I. Noy (Eds.), *Proceedings of the 21st Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2021)*. *Lecture Notes in Networks and Systems*

(pp. 429-437). Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-74605-6_53

Cunha, L., Nogueira, S., & Lacomblez, M. (2014). Beyond a man's world: contributions from considering gender in the study of bus drivers' work activity. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* 47(4), 431–440.

Howcroft, D., & J. Rubery (2019). "Bias in, Bias Out!": Gender Equality and the Future of Work Debate." *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work* 29 (2), 213–227.
<https://10.1080/10301763.2019.1619986>

Jouanneaux, M. (2011). *De L'agir au Travail*. Octarès Éditions.

Laberge, M., Caroly, S., Riel, J., & Messing, K. (2020). Considering Sex and Gender in Ergonomics: Exploring the Hows and Whys. *Applied Ergonomics*, 85, 103039.
<https://10.1016/j.apergo.2019.103039>

Mendes A. (2002). A economia do sector da cortiça em Portugal. Evolução das actividades de produção e de transformação ao longo dos séculos XIX e XX. Universidade Católica Portuguesa.

Messing, K., Lefrançois, M., & Saint-Charles, J. (2021). Observing inequality: Can ergonomic observations help interventions transform the role of gender in work activity? *Computer Supported Cooperative Work*, 30, 215–249.

Morrow, K. (2017). Integrating Gender Issues into the Global Climate Change Regime. In S. Buckingham et V. Le Masson (Éds.), *Understanding Climate Change through Gender Relations*, (31-44). Routledge.

Séris, J. P. (1994). *La Technique*. PUF.

Serres, M. (2020). *Le contrat naturel*. Champs essais.