



Tiré à part du Forêt.Nature n° 158, p. 12-21

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

Océane Duluins, Caroline Vincke, Bernard Fusulier (UCLouvain)

Rédaction : Rue de la Plaine 9, B-6900 Marche. info@foretnature.be. T +32 (0)84 22 35 70. Dessin de couverture : © Olivier Diez
La reproduction ou la mise en ligne totale ou partielle des textes et des illustrations est soumise à l'autorisation de la rédaction. foretnature.be



Quand la gestion de la forêt se conjugue au féminin

Étude de la féminisation des métiers forestiers accessibles aux bioingénieur.e.s forestier.ère.s

Océane Duluins¹ | Caroline Vincke¹ | Bernard Fusulier²

¹ Earth and Life Institute, UCLouvain

² Institute for the Analysis of Change in Contemporary and Historical Societies, UCLouvain

De plus en plus de femmes accèdent aux métiers d'ingénieures forestières, bastion traditionnellement masculin. Comment impactent-elles leur environnement professionnel ? Une féminisation de la gestion des espaces forestiers et naturels est-elle perceptible ?

La féminisation des professions est un processus touchant un grand nombre de secteurs depuis l'arrivée massive des femmes sur le marché de l'emploi au début des années 1960. Parmi les professions traditionnellement associées à un bastion masculin, on trouve les métiers de la forêt et du bois, depuis la plantation jusqu'à l'exploitation en passant par la sylviculture et la transformation du bois. Ce secteur est également en cours de féminisation puisqu'en 2008, le nombre de diplômé-e-s dans le monde avec un master en foresterie s'élevait à douze mille dont un tiers de femmes¹.

Sur base de ce constat, à travers un mémoire de fin d'étude* réalisé à l'UCLouvain, nous nous sommes intéressé-e-s à la féminisation des métiers du secteur forestier accessibles aux personnes diplômées en tant que bioingénieur-e** en gestion des forêts et des espaces naturels en Wallonie. Pour adresser une telle question, ce travail repose sur des concepts sociologiques et d'ingénierie forestière ainsi que sur des méthodes plus spécifiques aux sciences sociales telles que la réalisation d'interviews semi-directives.

Nous poserons à la fois un diagnostic quantitatif sur la féminisation du diplôme et des métiers forestiers, et une analyse qualitative des transformations que

cette féminisation génère dans la conception de la gestion de la forêt. Cette question est d'autant plus importante que le secteur forestier fait aujourd'hui face à de multiples enjeux liés aux changements globaux, qui obligent les forestier-ère-s à repenser la forêt de demain, de façon à assurer sa résilience et sa multifonctionnalité.

Pourquoi s'intéresser à la féminisation des métiers forestiers ?

En Belgique, comme dans de nombreuses autres régions d'Europe, la forêt et la sylviculture sont par tradition associées aux hommes et au travail des hommes⁶. En effet, la sylviculture et le travail forestier évoquent encore des images de travail physique, de dur labeur et parfois même de danger. Autant d'images qui sont des symboles de masculinité⁷. Le secteur forestier, qui comprend la gestion et l'exploitation forestière ainsi que la valorisation du bois, est largement dominé par la présence d'hommes et une compréhension traditionnelle de la masculinité⁹. Les métiers de forestier ont fortement évolué depuis la mécanisation et les progrès de l'informatique : du métier de bûcheron, au métier de technicien forestier jusqu'à celui d'ingénieur forestier***. À l'heure actuelle, les femmes sont de plus en plus nombreuses à s'impliquer dans le secteur forestier, et pourtant « la foresterie est encore marquée par des perceptions et des symboles qui mettent en avant les hommes comme étant la voix de la connaissance de la forêt »^{1,6}.

En ce qui concerne la qualification d'ingénieur-e forestier-ère (actuellement bioingénieur), depuis les années 1970, la proportion de femmes diplômées en

* Celui-ci a été réalisé sous la cotutelle des Professeur-e-s Caroline Vincke (Earth and Life Institute, UCLouvain) et Bernard Fusulier (Institute for the Analysis of Change in Contemporary and Historical Societies, UCLouvain).

** Notons que dans cet article nous parlerons du diplôme de « bioingénieur » en gestion des forêts et des espaces naturels comme étant strictement équivalent à celui de « ingénieur agronome des eaux et des forêts ».

*** C'est en 1840 que le terme d'ingénieur-e forestier-ère apparaît pour la première fois. Les ingénieur-e-s forestier-ère-s sont alors des agents de l'administration ayant pour rôle de gérer les forêts de l'État.

RÉSUMÉ

La féminisation des professions est un processus touchant un grand nombre de secteurs depuis l'arrivée massive des femmes sur le marché de l'emploi au début des années 1960. Parmi les professions traditionnellement associées à un bastion masculin, on trouve les métiers de la forêt et du bois, depuis la plantation jusqu'à l'exploitation en passant par la sylviculture et la transformation. Ce secteur fait aujourd'hui face à de multiples enjeux liés aux changements globaux, qui obligent les forestier-ère-s à repenser la forêt de demain, de façon à assurer sa ré-

silience et sa multifonctionnalité. Compte tenu de la féminisation qui semble s'opérer dans les métiers forestiers, de la diversification des équipes, de l'importance grandissante du lien entre gestion durable et genre, ainsi que des besoins d'innovation en matière de gestion forestière, cet article s'intéresse à la féminisation des métiers du secteur forestier accessibles aux personnes diplômées en tant que bioingénieure en gestion des forêts et des espaces naturels et aux processus à l'œuvre dans la transformation des représentations et des comportements masculins.

Fédération Wallonie-Bruxelles* n'a cessé d'augmenter (figure 1). La même tendance, quoi qu'un peu plus précoce, est observée à la KULeuven pour les femmes ingénieures agronomes. Depuis les années 2010, la parité est atteinte en FWB.

Par ailleurs, la présence des femmes dans les métiers accessibles à ce diplôme est de plus en plus visible. Certes, nous manquons de données pour quantifier les premiers temps de la féminisation des postes nécessitant un master en gestion des forêts et des espaces naturels, toutefois il est établi qu'elle a fortement augmenté ces quinze dernières années. Les données de recrutement du DNF, de Forêt.Nature, de la Société Royale Forestière de Belgique ou encore de Hout Info Bois, auxquelles nous avons eu accès, en attestent.

En conclusion, même si la féminisation du diplôme est avérée depuis près de 40 ans, la féminisation des métiers forestiers est quant à elle plus progressive, plus récente et dépendante du contexte de l'organisation et du type de métier (formateur-ice, conseiller-ère bois, expert-e forestier-ère, gestionnaire forestier, manager, chef-fe de projet, chef-fe de cantonnement etc.).

Poser la question de la féminisation des métiers accessibles aux bioingénieurs forestiers n'est pas sans lien avec les défis auxquels les écosystèmes forestiers sont aujourd'hui confrontés, et qui imposent aux gestionnaires d'innover dans leurs pratiques et de repenser la forêt de demain, de façon à assurer sa

résilience et sa multifonctionnalité. Par conséquent, nous nous sommes demandés en quoi et comment la féminisation simultanée de la profession forestière constitue un atout pour relever les enjeux forestiers du 21^e siècle.

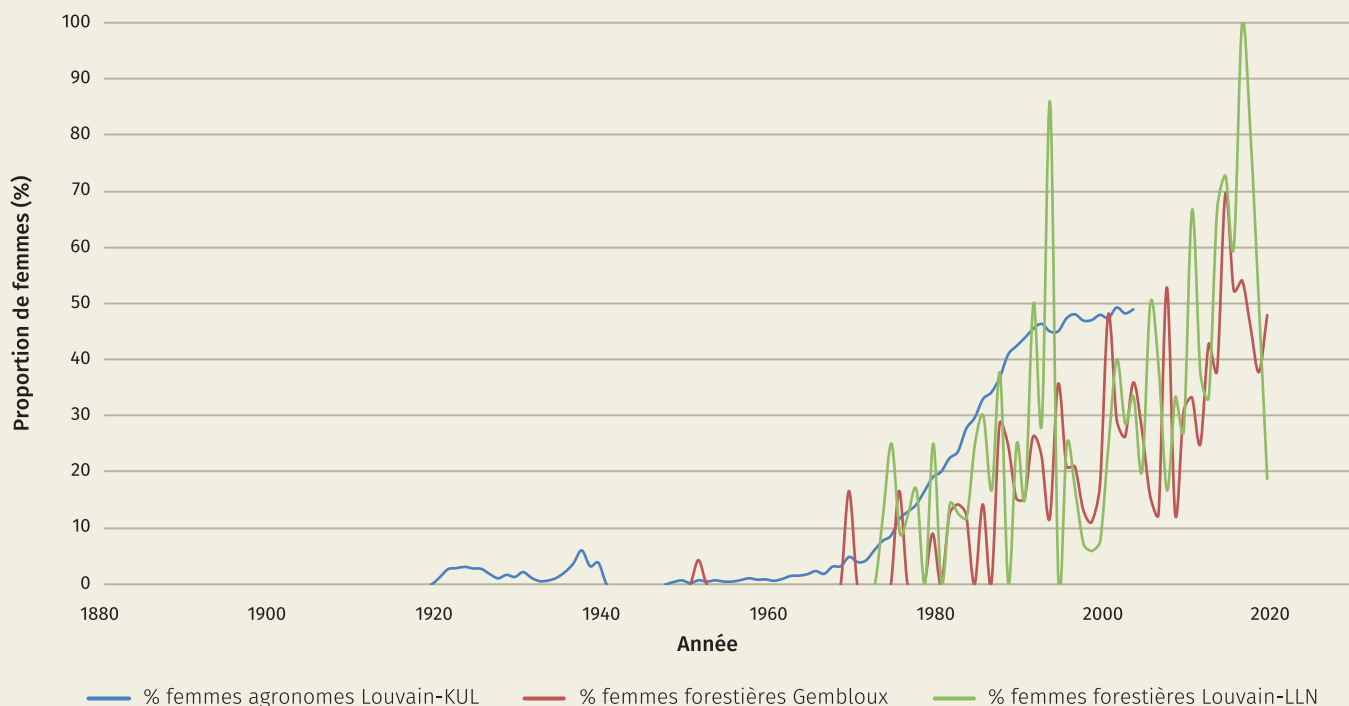
Comprendre la relation entre la féminisation et la gestion des forêts

La féminisation a-t-elle une influence sur la manière de concevoir la gestion des forêts ? Pour répondre à cette question particulière, vingt-deux interviews semi-directives ont été réalisées au sein du personnel de six organisations fondatrices du secteur forestier en Fédération Wallonie-Bruxelles**. Ces interviews visaient, d'une part, à analyser les freins et les adjuvants à l'insertion socio-professionnelle des femmes au sein des métiers forestiers en retraçant leur parcours et, d'autre part, à aborder un certain nombre de questions relatives au regard genré de la pratique du métier et de la gestion forestière.

* Deux institutions délivrent le diplôme d'ingénieur-e forestier-ère en Fédération Wallonie-Bruxelles : la faculté Gembloux Agro-Bio Tech de l'Université de Liège ainsi que la faculté des bioingénieurs de l'Université Catholique de Louvain (Louvain-la-Neuve, anciennement à Louvain).

** Parmi ces organisations, on retrouve le Département de la Nature et des Forêts (SPW ARNE), Forêt.Nature, Hout Info Bois, la Société Royale Forestière de Belgique, la Fédération Nationale des Experts Forestiers et l'Office Économique Walloon du Bois.

Figure 1. Évolution du pourcentage de femmes ingénieures agronomes à la KULeuven de 1879 à 2003, ingénieures forestières à Gembloux de 1900 à 2019 et ingénieures forestières de 1960 à 2019 à l'UCLouvain.





L'originalité méthodologique de ce travail est double. D'une part, elle repose sur une méthode d'acquisition des données, basée sur la réalisation d'entretiens semi-directifs auprès de seize femmes (groupe cible) et six hommes (groupe témoin). D'autre part, le guide d'entretien* et l'analyse des réponses des personnes interviewées ont été réalisés à partir de la théorie des systèmes complexes adaptatifs (SCA) (encart 1). Les êtres humains, les milieux socio-professionnels et les forêts étant des systèmes complexes adaptatifs, leur

fonctionnement peut être décrit selon les propriétés de ces systèmes. En d'autres termes, nous nous sommes basés sur des descripteurs du fonctionnement d'une forêt pour questionner et analyser l'insertion professionnelle des femmes dans les organisations et entreprises.

Parmi les propriétés des SCA, nous nous sommes spécifiquement intéressé-e-s à l'hétérogénéité, la hiérarchie, la connectivité, l'adaptation, l'auto-organisation et finalement les notions d'héritage et de mémoire des systèmes. Prenons l'exemple de la propriété « hétérogénéité » : dans le cas d'un écosystème forestier, l'hétérogénéité fait référence à la diversité d'espèces, d'âge ou encore à la diversité spatiale horizontale et verticale. Dans le cas d'un environnement socioprofessionnel, l'hétérogénéité peut faire référence à la diversité de genre**, à la diversité en âge, à la diversité de modes d'action et de visions, etc.

Les propriétés des SCA à l'épreuve du féminin

Les résultats présentés ci-dessous sont à considérer de façon qualitative, car ils sont basés sur un petit échantillon. Leur intérêt premier est de saisir le sens que les personnes donnent à leur expérience. Lorsqu'une référence bibliographique est citée, c'est qu'elle vient en appui des observations décrites.

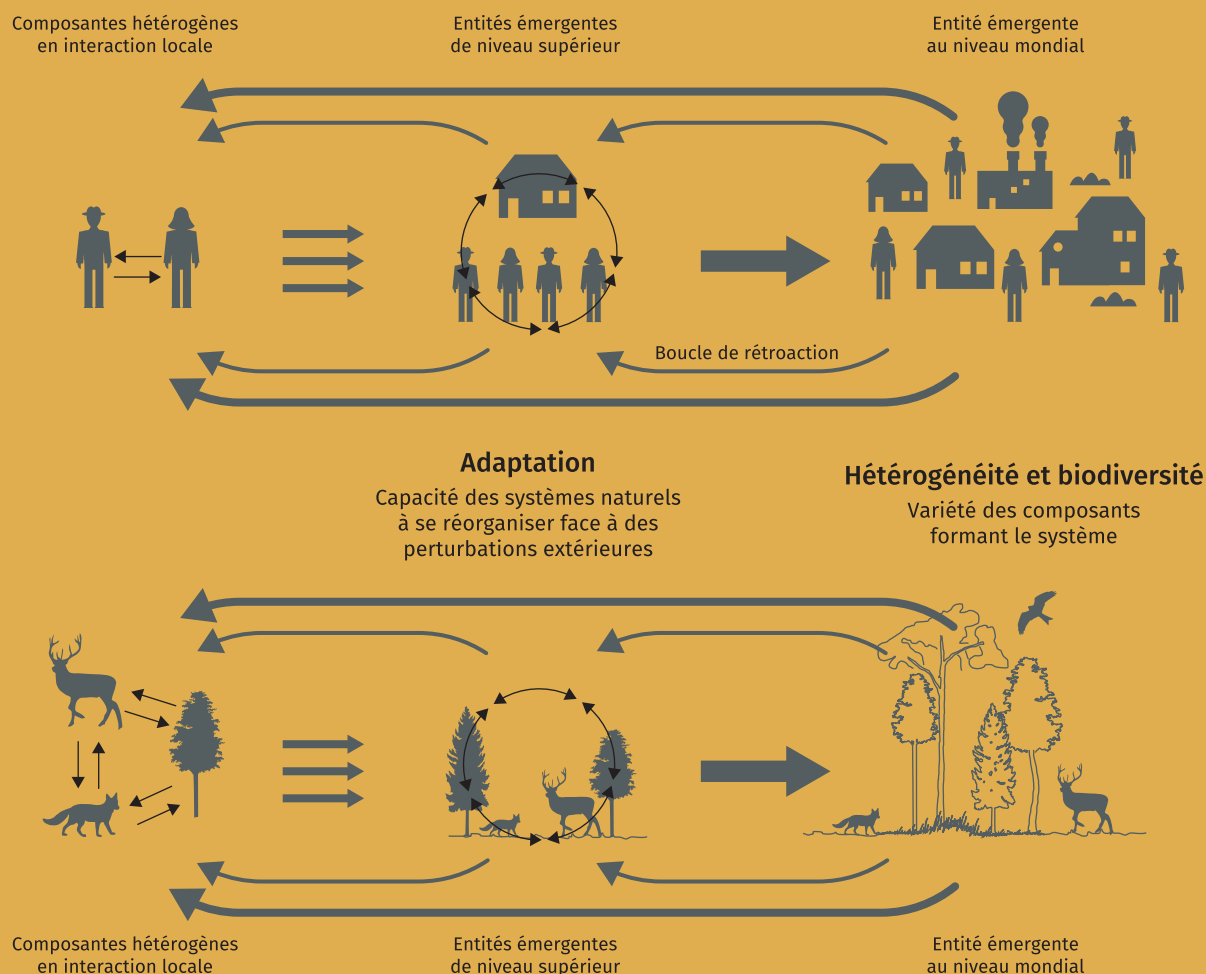
* Afin de mener à bien un entretien semi-directif, l'élaboration d'un guide d'entretien est nécessaire. En effet, l'entretien prenant la forme d'une conversation guidée, l'identification des thèmes à aborder est primordiale afin de guider la discussion, en s'assurant de couvrir l'ensemble des thèmes nécessaires, tout en laissant de la place pour d'éventuelles nouvelles informations apportées par l'enquêté-e.

** Le genre peut être défini comme « un concept qui permet de concevoir les différences observables entre les hommes et les femmes, dans toutes les dimensions de la vie sociale, en tant que résultat d'un processus social et culturel conforme aux impératifs d'un ordre sociopolitique particulier – le patriarcat – dont l'une des particularités est la hiérarchisation des deux catégories de sexe (le masculin l'emportant sur le féminin, comme le stipule la règle grammaticale). Cela conduit à distinguer le sexe biologique, qui correspond au sexe attribué à l'enfant au moment de sa naissance à partir de l'observation de ses organes génitaux, du sexe social – le genre – qui donne à chaque individu une identité sexuelle, féminine ou masculine. Selon la théorie des rôles sexuels, la socialisation assure l'assimilation et l'adaptation à la place, au rôle, au statut social ainsi qu'aux comportements socialement dévoués à chaque sexe biologique. »²

Encart 1. Systèmes complexes adaptatifs (SCA)

Les systèmes complexes adaptatifs peuvent être définis comme des systèmes composés d'un ensemble d'éléments homogènes ou hétérogènes, interagissant entre eux de façon non linéaire, mettant ainsi en œuvre une dynamique permettant à l'ensemble du système d'exister comme un tout, différent de la simple somme des composantes¹⁴. Par ailleurs, ils ont la capacité de s'adapter à un environnement

changeant. Tout comme les forêts font face à des perturbations externes et internes qui les obligent à continuellement s'adapter pour assurer leur pérennité dans le temps, les êtres humains évoluent dans un milieu socio-économique et sont soumis à des événements ou perturbations mettant leur équilibre en péril.



Représentation conceptuelle d'un système complexe¹⁵. Notons que seules deux propriétés des SCA sont reprises dans cette figure mais qu'il en existe d'autres.

Mémoire et héritages du système

Si un plus grand nombre de femmes sont diplômées bioingénieures et que certaines professions accessibles avec ce diplôme semblent se féminiser, le secteur forestier au sens large reste principalement masculin^A et ce d'autant plus qu'on se rapproche des métiers d'exploitation et de transformation du bois.

^A « ... alors qu'il est obligatoire d'avoir normalement dans le conseil d'administration 50% de femmes, dans les statuts il était carrément écrit

qu'étant donné que c'était un monde masculin, il était logique qu'on puisse faire exception à la règle. »

Les métiers de terrain* impliquant des tâches physiques et parfois difficiles seraient, encore aujourd'hui, plus susceptibles d'être rattachés à cette image de la forêt « réservée aux hommes ». Par ailleurs, la pratique traditionnelle de la succession a donné pendant longtemps la priorité aux fils pour hériter de la propriété forestière et la succession de l'héritage à une

* Accessibles aux personnes diplômées en ingénierie forestière ou à d'autres diplômes.

femme n'était envisagée qu'en l'absence d'un héritier mâle. Bien que cela ne concerne pas directement les métiers accessibles aux femmes bioingénieures forestières, cela influence le milieu socio-professionnel dans lequel elles évoluent. Malgré tout, les choses semblent évoluer car les femmes sont, d'une part, de plus en plus nombreuses et, d'autre part, elles disent également être très bien accueillies malgré la persistance de certaines attitudes et préjugés sexistes.

Hiérarchie et leadership

Les questions de hiérarchie et notamment l'arrivée des femmes aux postes de direction soulèvent un certain nombre de questions. Pour quelles compétences ? Quel style de leadership exercent-elles ? Comment leur arrivée est-elle perçue ? Certaines personnes interrogées expriment leur crainte que pour atteindre ces postes, les femmes doivent se conformer au modèle masculin dominant et dès lors mobiliser les mêmes compétences que les hommes, ce qui entraînerait par le fait même une perte de diversité dans les attitudes professionnelles. Cependant, dans la pratique du leadership, plusieurs de nos interviewées occupant un poste à responsabilité se considèrent davantage comme des coéquipières que comme des dirigeantes. Elles privilégient une vision collective et une approche collaborative. Il ressort néanmoins de l'analyse que l'exercice de positions hiérarchiques supérieures par les femmes demeure encore délicat, en partie à cause de leur genre. Les interviews et la littérature révèlent qu'une femme dirigeante, dans le secteur forestier ou non, aurait moins droit à l'erreur¹². Ceci s'explique par la double contrainte à laquelle elles sont soumises :

trop « féminines », elles ne sont pas prises au sérieux, et pas assez, elles sont méprisées autant par les hommes que par les femmes^B.

^B « Peu importe le domaine dans lequel tu es, si tu as un poste à responsabilités, tu n'as pas droit à l'erreur. Parce que si tu te plantes, c'est d'office parce que c'est une femme. (...). Si on montre des signes de faiblesse, ça va plus vite être mis sur le compte du genre. »

Comme nous le verrons ci-dessous, les femmes sont souvent amenées à mettre en œuvre un certain nombre de stratégies, notamment des stratégies de communication qui contribuent à leur acceptation par leurs pairs et légitiment leur place.

Connectivité

La connectivité ou la mise en réseau apparaît comme étant un point fondamental, que ce soit pour les hommes ou les femmes interviewés. Cette propriété, au-delà de tout effet de genre, est généralement facilitée par la passion pour un métier⁴. Nous observons que les femmes travaillant dans les métiers forestiers laissent entendre qu'elles apprécient travailler avec des hommes^C.

^C « Ça ne me manque pas de ne pas être avec des filles, que du contraire c'est plus facile car il y a moins le caractère émotionnel. »

Plusieurs femmes interviewées se sont même montrées réticentes à travailler avec un plus grand



nombre de femmes, bien qu'elles décrivent généralement leurs relations avec d'autres collègues féminines dans des termes très positifs. On remarque aussi qu'un entre-soi masculin persiste dans les questions hautement techniques et le travail physique, et que cet entre-soi est perpétué à la fois par les hommes qui se contactent entre eux et par les femmes qui, par exemple, adressent leurs questions techniques aux hommes. Finalement, les femmes semblent développer plus souvent une relation personnelle avec leurs collègues là où les hommes ont tendance à maintenir la relation strictement professionnelle.

Adaptation et auto-organisation

Les entretiens ont révélé que les femmes mettent en place des stratégies spécifiques pour faciliter leur intégration socioprofessionnelle parmi lesquelles :

- Elles doivent s'affirmer tout en préservant une identité féminine dans un monde d'hommes. Une distinction peut toutefois être faite entre les stratégies centrées sur la masculinité, qui visent à minimiser les différences de genre afin d'être plus rapidement acceptée, et les stratégies centrées sur la féminité, dont l'objectif est de revendiquer son identité « spécifique ». Les femmes font alors appel à des comportements féminins appropriés culturellement afin de s'assurer de leur appartenance au groupe social des femmes^D. Une théorie sociologique existe à cet égard : le « doing gender »*.

^D « On est différents et je veux maintenir cette différence, je ne veux pas faire tout comme un homme. »

- Des stratégies centrées sur la performance ont également été citées : les femmes dépassent le stade de la tâche accomplie pour passer à celui de la tâche « exceptionnellement bien accomplie ».
- Des stratégies centrées sur la passion qui consistent à mettre l'accent sur le plaisir d'accomplir les tâches liées au travail.

Ces stratégies ne sont pas propres au secteur forestier car nous avons trouvé des éléments similaires dans d'autres études sur l'insertion des femmes dans des secteurs traditionnellement masculins tels que le secteur de l'automobile, de l'industrie ou de l'agriculture⁴.

Hétérogénéité

La diversification en âge, en termes de parcours ou d'expériences des différentes personnes s'est révélée être un atout au sein des équipes et être perçue

* Le doing gender est l'idée que dans la culture occidentale, le genre, plutôt que d'être une qualité innée d'individus, est une construction sociale profondément enracinée psychologiquement qui fait surface activement dans l'interaction humaine quotidienne¹⁰.



comme positive sans qu'elle ne cible particulièrement le genre. Faisons un petit détour par la littérature : si la diversité de genre suscite de moins en moins de controverse, c'est parce qu'elle impacterait positivement la performance de l'entreprise³. Une performance assurée par une augmentation de l'intelligence collective qui « *part du principe que chaque individu ne dispose que d'une partie des informations mais que l'interaction, sous certaines conditions, permet l'émergence du sens, de la valeur et de solutions qui seront plus en phase avec les besoins réels* »³. Si de nombreux facteurs influencent le niveau d'intelligence collective (IC) d'un groupe, la présence de femmes influencerait particulièrement l'IC. Les femmes joueraient un rôle de facilitatrices dans l'échange des idées grâce à une plus grande aptitude à écouter les autres, raison pour laquelle leur présence au sein d'un groupe permettrait d'élever son IC. Cette prédisposition n'est pas innée, mais liée évidemment à l'éducation de ces femmes et au processus de socialisation.

Dans de nombreuses interviews, ce rôle de facilitatrice permettant de rendre les relations plus fluides a été mis en avant par les femmes ainsi que par les hommes. Les femmes permettraient de canaliser les émotions, de diminuer les conflits d'égo et de mieux gérer les situations de crise ou de conflit^E.

^E « Dans les grosses réunions, quand ce sont beaucoup d'hommes, il y a un fort développement de testostérone et on est vite au rapport de force, c'est à celui qui en impose le plus ce qui neutralise très vite la réunion. Quand vous avez des femmes, elles tempèrent nettement plus les choses et ça remet les pendules à l'heure, tout de suite ça chasse les coqs. »

Elles seraient donc des atouts au sein de l'équipe par cette « intelligence relationnelle » et ce d'autant plus lorsque les hommes sont surreprésentés. Par ailleurs, elles auraient plus de facilité à collecter de l'information grâce à leur capacité à générer de la confiance. Finalement, plusieurs personnes interrogées ont souligné que si une communication environnementale devait être faite, un discours prononcé par une femme aurait sans doute plus d'impact.

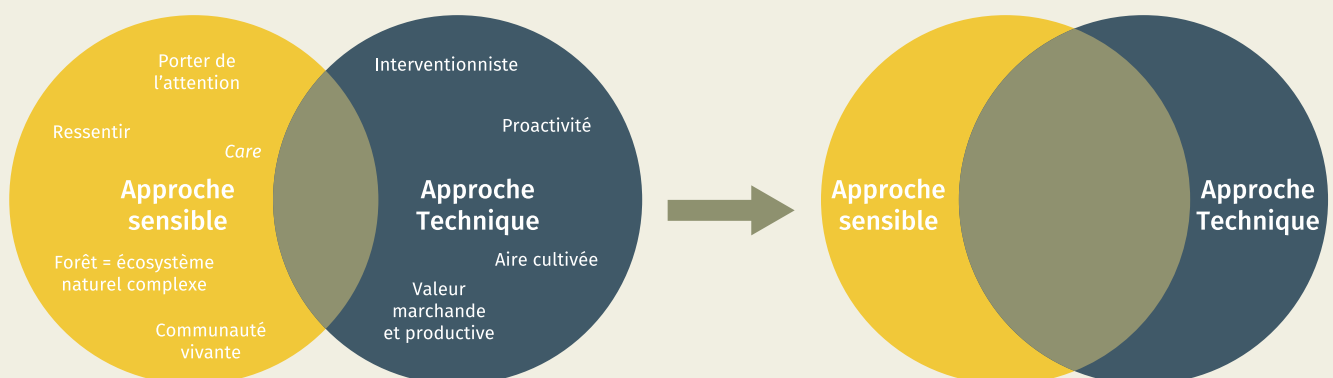
Relation genrée à la nature et à la gestion forestière ?

Pour examiner la nature genrée de la gestion des forêts, on s'est demandé si la relation avec la nature était différente entre les femmes et les hommes, et si cela se traduisait dans la gestion forestière et comment ?

De prime abord, les interviews laissent penser que la relation à la nature n'est pas genrée. Certain·e·s disent que cette relation n'est ni masculine ni féminine mais simplement professionnelle. Seules quatre personnes sur vingt-deux pensent que les femmes ont une relation particulière avec la nature en raison de leur genre. De plus, quand on demandait directement aux personnes interviewées si elles pensaient que la gestion forestière dépendait du genre, la réponse était généralement négative. Pourtant, deux logiques ou deux approches loin d'être neutres en termes de genre, et d'ailleurs très stéréotypées du point de vue des attendus féminins et masculins, ont pu être identifiées : une approche sensible et une approche technique (figure 2).

L'approche sensible, plutôt associée à un cadre de référence féminin, valorise les qualités perçues comme

Figure 2. Identification de deux approches en tension de la gestion forestière.



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

^F « Il me semble qu'il y a un peu plus de compréhension (de la part des femmes) par rapport à l'acceptation de la complexité du fonctionnement de la forêt et peut-être moins le besoin de tout maîtriser ce qui amène à une sylviculture plus normalisée. »

^G « Un écosystème qui est en équilibre va évoluer et s'épanouir correctement et s'adapter en fonction des aléas. Au plus il est perturbé, au plus il est anthropisé, au plus il va avoir du mal à revenir vers un schéma naturel et pouvoir être réceptif aux modifications de son environnement. »

Dans l'approche technique, la forêt est considérée comme une zone cultivée en vue de son exploitation. La gestion doit être interventionniste et managériale, il faut être proactif-ve et ne pas attendre que les choses se passent. Si la résilience biologique de la forêt est un objectif, elle est soumise à sa valeur productive ou même marchande^H.

^H « J'ai une vision de la forêt assez productiviste. Donc une forêt ça doit avant tout produire du bois. Maintenant je prends évidemment en compte la biodiversité et la résilience dans ma gestion forestière tout simplement parce que sinon on prend beaucoup trop de risques. Donc je vois plus la biodiversité comme un moyen pour la production qu'une fin en soi. »

Ces deux approches sont en tension, et seules quelques personnes interrogées incarnent l'une ou l'autre fortement. Toutefois, la majorité des discours se situent dans un espace intermédiaire qui exprime une forme d'hybridation des deux approches, menant à une complémentarité dynamique. Au vu des enjeux reposant actuellement sur les écosystèmes forestiers, ces deux approches paraissent indissociables. Dès lors, une transaction entre ces deux logiques semblerait en faveur d'une gestion multifonctionnelle et résiliente. L'existence d'une diversité de profils se situant sur un continuum entre un profil sensible et un profil technique contribue à diversifier les modes d'appréhension de la gestion forestière au service d'une plus grande résilience de ces écosystèmes.

Bien entendu, un homme peut privilégier une approche sensible, et une femme être porteuse d'une approche technique. Cependant, du fait d'une socia-

lisation toujours différenciée en fonction du genre, avec notamment l'acquisition du côté des femmes d'une éthique du *care*^{*}, la féminisation quantitative d'un métier participe potentiellement à la transformation de la façon de poser des problèmes et de réfléchir à leur résolution, dans un milieu professionnel historiquement fortement masculinisé.

Conclusions

Cette recherche a permis de mesurer le phénomène de féminisation d'un point de vue quantitatif, aussi bien pour le diplôme de bioingénieur en gestion des forêts et des espaces naturels, que pour les professions forestières liées à ce diplôme. Elle a également mis en avant que l'arrivée des femmes dans celles-ci contribue à modifier les propriétés du système socio-professionnel, même si elle ne les change pas radicalement. La diversité en genre des équipes peut notamment avoir des effets positifs en termes d'intelligence collective et de fonctionnement des groupes. L'existence de certains principes féminins, transmis davantage aux femmes au cours de leur éducation et socialisation, stimule une intelligence relationnelle et une sensibilité sociale qui serait moins marquée chez les hommes (bien qu'il faille également tenir compte d'un effet de génération). Ces différences de genre, même s'il ne faut pas les exagérer, complexifient les cadres de référence de la gestion forestière. Notre hypothèse est que cette mixité permet de mieux appréhender les enjeux contemporains auxquels les écosystèmes forestiers font face.

Évidemment, cela reste au niveau d'une étude exploratoire et, pour la confirmer ou l'infirmier, une thèse de doctorat devrait lui être consacrée. En tout état de cause, ces premiers résultats indiquent que la féminisation des métiers n'est pas qu'une question de changement démographique (la quantité de femmes) mais qu'elle nous oblige à mieux prendre en considération des effets plus qualitatifs en termes d'organisation et de conception du travail. ■

* Le *care* peut être défini comme « la capacité à se soucier, à éprouver de la sympathie, de la compréhension et de la sensibilité à la situation et au destin de certains êtres, à se porter responsables pour d'autres (...). Le souci (*care*) et la responsabilité pour des êtres déterminés, animaux, arbres, rivières qui sont connus, qui sont bien aimés et que l'on rapporte à soi de façon appropriée sont un bon point de départ pour acquérir un souci (concern) plus large, plus généralisé. »¹³

Bibliographie

- ¹ Andersson E., Lidestav G. (2016). Creating alternative spaces and articulating needs : Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks. *Forest Policy and Economics* 67 : 38-44.
- ² Caron C. (2004). De l'appropriation inachevée du concept de genre en communication organisationnelle. *Communication et organisation* 25. 
- ³ Fornalik P. (2016). *L'intelligence collective en entreprise, comment ça marche ?* Les 8... Ekilium Coaching Agile & Professionnel / Formation. 
- ⁴ Lalancette J., Saucier V., Fournier-Lepage V. (2012). *L'insertion des femmes dans les métiers traditionnellement masculins*. Université de Laval.
- ⁵ Lidestav G. (2010). In competition with a brother : Women's inheritance positions in contemporary Swedish family forestry. *Scandinavian Journal of Forest Research* 25(sup9) : 14-24.
- ⁶ Lidestav G., Sjölander A. E. (2007). Gender and forestry : A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden. *Scandinavian Journal of Forest Research* 22(4) : 351-362.
- ⁷ Reed M. (2003). Marginality and gender at work in forestry communities of British Columbia, Canada. *Journal of Rural Studies* 19 : 373-389.
- ⁸ Scotto M.-J., Sappe R., Boyer A. (2008). Réussir la diversité du genre. Une expérience de développement de l'égalité professionnelle femme/homme dans le secteur de la construction, souvent considéré comme « masculin » : L'exemple de CARI, entreprise de BTP dans les Alpes Maritimes. *Management Avenir* 18(4) : 18-41.
- ⁹ Umaerus P., Högvall Nordin M., Lidestav G. (2019). Do female forest owners think and act "greener"? *Forest Policy and Economics* 99 : 52-58.
- ¹⁰ West C., Zimmerman D. H. (1987). Faire du genre. *Gender & Society* 1(2) : 125-151.
- ¹¹ FAO (2010). *Évaluation des ressources forestières mondiales*. 
- ¹² Fortier I. (2008). Les femmes et le leadership. *Gestion* 33(3) : 61-67.
- ¹³ Plumwood V. (1991). Nature, Self, and Gender : Feminism, Environmental Philosophy, and the Critique of Rationalism. *Hypatia* 6(1) : 3-27.
- ¹⁴ Filotas E., Parrott L., Burton P.J., Chazdon R.L., Coates K.D., Coll L., Haeussler S., Martin K., Nocentini S., Puettmann K.J., Putz F.E., Simard S.W., Messier C. (2014). Viewing forests through the lens of complex systems science. *Ecosphere* 5(1) : 1-23. 
- ¹⁵ Parrott L., Lange H. (Éds.). (2013). An introduction to complexity science. In Messier C., Puettmann K.J., Coates K.D., *Managing Forests as Complex Adaptive Systems : Building Resilience to the Challenge of Global Change*. Routledge.

POINTS-CLEFS

- Le diplôme de bioingénieur en Gestion des forêts et des espaces naturels se féminise fortement depuis les années 1980 en Fédération Wallonie Bruxelles. Par contre, la féminisation des métiers accessibles avec ce diplôme est quant à elle plus récente et dépendante du contexte de l'organisation recrutante ainsi que du type de métier.
- Cette féminisation quantitative se traduit également qualitativement, posant des questions sur la réorganisation plus ou moins profonde du milieu socio-professionnel forestier ainsi que sur l'impact d'une telle féminisation sur les professions.
- La présence de différences de genre, acquises lors du processus de socialisation, modifie les cadres de référence de la gestion forestière. La diversification des équipes et en particulier la diversité en genre semblent impacter positivement l'intelligence collective et le fonctionnement des groupes.
- Si la forêt et la sylviculture sont par tradition encore rattachées à un référentiel masculin, un référentiel féminin infuse avec la féminisation des métiers.

Les auteur-e-s remercient les directeurs des différentes organisations contactées, à savoir Messieurs Philippe de Wouters, Hugues Frère, Emmanuel Defays, Jean-Pierre Scohy, Alain Lalmant et Marc Bussers, pour leur franche collaboration et la confiance qu'ils nous ont accordée. Les auteur-e-s tiennent également à remercier les personnes ayant été interviewées pour leur disponibilité et leur confiance, sans eux, ce travail n'aurait pas été possible. Nos remerciements vont aussi à Quentin Ponette (UCLouvain), Bart Muys et Bert Woestenborghs (KU-Leuven) et Jacques Hébert (Gembloux Agro-BioTech, ULiège) pour nous avoir donné accès aux chiffres de diplomation.

Crédits photos. Forêt.Nature (p. 12), SRFB (p. 15), O. Duluins (p. 17), L. Debruxelles (p. 18).

Océane Duluins

Caroline Vincke

Bernard Fusulier

oceane.duluins@uclouvain.be

¹ Earth and Life Institute, UCLouvain
Croix du Sud 2/L7.05.09 | B1348 Louvain-la-Neuve

² Institute for the Analysis of Change in Contemporary and Historical Societies, UCLouvain
Place Montesquieu 1 | 1348 Louvain-la-Neuve