



COLLECTIF
CONTRE LES
VIOLENCES
FAMILIALES ET
L'EXCLUSION

GENRE, TRANSITION ET TRAVAIL POUR LES NUL·LES

Par Anne-Sophie Tirmarche



Comment penser la transition *pour* et *avec* le monde du travail... en tenant compte du genre ? À l'occasion d'une table ronde organisée par le Gresea (Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative) le 19 avril à Liège, le CVFE a apporté quelques éléments de réponse à cette vaste question, synthétisés dans cette analyse. Alors, femmes et hommes sont-ils égaux face à l'emploi dans une société en transition ?

Introduction

La transition écologique désigne l'évolution vers un modèle économique et social, qui transforme en profondeur nos façons de produire, de consommer, de travailler ou encore de vivre ensemble, de façon à faire face aux enjeux environnementaux (multiplication des catastrophes naturelles, raréfaction des ressources, perte accélérée de biodiversité ou encore risques sanitaires liés notamment à la pollution). Face au constat selon lequel certains secteurs d'activité (tels que le transport ou l'agriculture), certaines régions (par exemple, celles qui dépendent fortement du charbon) ou certains groupes sociaux (singulièrement les personnes pauvres) seront impactés davantage que d'autres par ces transformations sociétales, le concept de « transition juste », né dans les mouvements syndicaux aux Etats-Unis dans les années 70, s'est petit à petit fait une place dans le débat public pour veiller à « *rendre l'économie plus verte d'une manière qui soit aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des opportunités de travail décent et en ne laissant personne de côté* »¹ ; la transition juste implique, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), de nouer un dialogue social entre les gouvernements et les organisations représentatives des employeurs et des travailleuses et travailleurs, et de « *tenir compte de la forte dimension de genre de nombreux défis et opportunités environnementaux* ».

Conscient de ces enjeux, le Gresea (Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative) organisait récemment, en partenariat avec Barricade, une table ronde sur le thème « Comment penser la transition *pour* et *avec* le monde du travail », et invitait le CVFE à y explorer la dimension de genre². Le fil rouge de notre contribution consiste à interroger la neutralité apparente des termes qui posaient le cadre de la rencontre, à savoir : monde du travail, menace pour l'emploi, création d'emplois, ou encore transition. Cette analyse propose à tout acteur impliqué dans la construction d'une société en transition (syndicats, mouvements associatifs, monde politique...) des clés de lecture et points d'attention afin que, dans ce monde du travail en mutation, l'égalité de genre ne soit pas oubliée.

¹ Voir https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824705/lang--fr/index.htm. Il s'agit d'une définition donnée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), mais précisons que les définitions de la transition juste sont plurielles et varient selon acteurs.

² Voir <https://gresea.be/Penser-la-transition-pour-et-avec-le-monde-du-travail>. En raison de l'opposition de collectifs et associations à l'extension de l'aéroport de Liège, l'évènement prenait comme point de départ l'exemple du développement aéroportuaire – un sujet éloigné de l'expertise du CVFE, dont la contribution porte donc, comme convenu avec l'organisateur, sur les liens généraux entre transition, genre et travail, dont les acteurs plus directement impliqués dans les réflexions relatives au développement aéroportuaire peuvent alors se saisir.

Monde du travail : qui prend-on pour référent ?

Les féministes en font l’amer constat depuis des décennies : une société patriarcale prend toujours pour référent le masculin. Dans le monde du travail, cela se traduit par des « *dispositifs de protection inadaptés : vêtements professionnels, harnais, masques anti-poussière ou encore lunettes [qui] sont trop grands pour la moyenne des femmes* », si bien qu’en 2016, parmi les femmes interrogées par le Trade Union Congress (configuration de syndicats britanniques), seules 29 % estimaient que le matériel de protection, pensé pour (et vraisemblablement par) des hommes, était adapté à leur taille.³

Quelles sont les implications de ce référent masculin dans un monde du travail en transition ? Selon une experte d’ONU Femmes⁴, les efforts de transition se sont fortement concentrés sur le secteur des énergies, et en particulier la sortie progressive du charbon. Plus précisément, ce sont principalement les emplois formels et l’extraction du charbon qui ont fait l’objet de toutes les attentions. Or, actuellement, dans la plupart des pays, l’écrasante majorité des emplois formels dans le secteur du charbon, en particulier dans les mines⁵, sont occupés par des hommes, qui sont donc les principaux bénéficiaires d’une réorientation professionnelle ou d’une protection sociale renforcée. Les femmes actives dans le secteur du charbon y occupent le plus souvent des emplois de bureau et des postes non techniques, et, dans des pays non occidentaux (par exemple, en Chine, en Inde ou au Pakistan⁶), elles ramassent, parmi d’autres tâches, le charbon dans de petites exploitations minières, souvent informelles, dans des conditions particulièrement éprouvantes et dangereuses. On voit avec cet exemple comment un focus sur le référent masculin peut entraîner des dispositifs de soutien inégaux.

Menace sur l’emploi : des effets différenciés ?

S’articule à ce masculin générique le « modèle » patriarcal toujours bien vivace de l’homme gagne-pain et de la femme prodigueuse de soin, qui désavantage celle-ci sur le marché de l’emploi, *a fortiori* en cas de reconfigurations. En d’autres termes : la menace sur l’emploi pèse différemment selon le genre des travailleuses et travailleurs. Gardons l’exemple des mines de charbon. Au 20^e siècle, quand s’organise la sortie du charbon pour des raisons économiques, l’emploi des femmes mineures

³ Voir https://www.lepoint.fr/societe/bienvenue-dans-un-monde-fait-pour-et-par-les-hommes-26-02-2019-2296284_23.php, consulté le 22/03/22

⁴Samantha Smith, « Just transition and Gender – A Review », ONU Femmes, Septembre 2021. En ligne : https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/66/EGM/Expert%20Papers/Samantha%20SMITH_CSW66%20Expert%20Paper.pdf

⁵ Environ 95% de la main-d’œuvre y est masculine (voir <https://www.spglobal.com/marketintelligence/en/news-insights/latest-news-headlines/male-dominated-mining-sector-explores-fiscal-esg-benefits-of-hiring-more-women-50314957>)

⁶ Voir https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008206/lang--fr/index.htm

est davantage impacté que celui des hommes : elles sont licenciées (au Japon⁷) ou rétrogradées (en Allemagne⁸) avant leurs collègues masculins. Le Comité économique et social européen (CESE) généralise ce constat au secteur de l'énergie du 21^e siècle : les femmes y sont non seulement moins bien rémunérées, mais plus facilement licenciées⁹.

Récemment, dans le contexte d'implantation de la branche logistique d'Alibaba à l'aéroport de Liège, et à la faveur des travaux de la sociologue Haude Rivoal¹⁰, le CVFE mettait en lumière le caractère genré des risques que la semi-automatisation pourrait faire peser sur l'emploi en entrepôt logistique : dans la catégorie ouvrière (préparation des commandes) comme dans la catégorie employée (fonctions supports et administratives), Haude Rivoal a constaté que l'innovation technologique a fait baisser la part d'effectifs féminins. En cause : les stéréotypes sexistes discriminants selon lesquels les hommes seraient plus « solides », qui ont contraint de nombreuses femmes à quitter les postes de terrain (plus rémunérateurs) et à se diriger vers des emplois de bureau du type comptables, gestionnaires de stock ou inventaristes, qui disparaissent peu à peu. Les femmes plus qualifiées, issues par exemple d'écoles d'ingénieurs, si elles subissent elles aussi les effets du patriarcat à des postes d'encadrement intermédiaire, s'en sortent beaucoup mieux¹¹.

Alors que la sortie des énergies fossiles entrainera la suppression d'un certain nombre d'emplois (et la création de nombreux autres, dont il est question ci-dessous), et tandis que l'innovation technologique reste perçue, à tort ou à raison, comme un levier incontournable de la transition écologique, les décideuses et décideurs, employeurs, syndicats et acteurs associatifs doivent, pour construire une société en transition juste, garder en tête ces effets différenciés selon le genre, la classe et la race qui, si elle n'est pas systématiquement abordée dans la littérature d'où proviennent les deux exemples donnés ici, reste un marqueur d'exclusion qui n'est plus à démontrer.

⁷ Regine Mathias, "Female labour in the Japanese coal-mining industry", *Japanese Women Working*; Hunter, J., Ed. Routledge, Londres, Royaume-Uni, 1993, p. 99–121, citée dans Paula Walk, Isabell Braunger, Josephine Semb, Carolin Brodtmann, Pao-Yu Oei, Claudia Kempfert, "Strengthening Gender Justice in a Just Transition: A Research Agenda Based on a Systematic Map of Gender in Coal Transitions" *Energies* 14, no. 18: 5985, 2021. En ligne : <https://www.mdpi.com/1996-1073/14/18/5985/htm>

⁸ Petra Clemens, Simone Rauhut, *Rapportbuch: Frauen Im Kraftwerk Und in Der Kohle, 1957 Bis 1996*; Trafo: Berlin, Germany, 1999, citées dans Ibid.

⁹ Avis du Comité économique et social européen sur «Énergie: les femmes, des acteurs à part entière au XXI^e siècle», Journal officiel de l'Union Européenne, le 11 décembre 2020. En ligne : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020IE1515&from=EL>

¹⁰ Haude Rivoal, « Les innovations technologiques : une avancée pour l'égalité hommes-femmes ? Le cas des entrepôts logistiques », *Les Mondes du travail*, 2020, p. 88. En ligne : https://www.academia.edu/44525839/LES_INNOVATIONS_TECHNOLOGIQUES_UNE_AVANC%C3%89E_POU_R_LEGALIT%C3%89_HOMMES_FEM

¹¹ Anne-Sophie Tirmarche, « Implantation d'Alibaba à Liège : quels emplois pour les femmes ? », CVFE, novembre 2021. En ligne : <https://www.cvfe.be/publications/analyses/398-implantation-d-alibaba-a-liege-quels-emplois-pour-les-femmes>

Création d'emplois verts : pour qui ?

Transition écologique rime aussi avec création d'emplois, notamment les métiers « verts » (qui ont pour finalité première la préservation/réparation de l'environnement) et les métiers « verdissants » (qui intègrent une forte composante environnementale). Mais qui profite de ces nouvelles opportunités professionnelles ? Les chiffres sont édifiants : en France, en 2012, les femmes représentaient 17% de la main d'œuvre dans les métiers verts (surtout au niveau des cadres – 38%, tandis qu'elles sont sous-représentées parmi les ouvrier·es qualifié·es de la production/distribution d'énergie – 5%), et 16% dans les métiers verdissants (surtout en recherche et développement)¹². En Wallonie, Anne-Marie Balthasart, militante écologiste et ancienne syndicaliste, constate par ailleurs que ces métiers n'échappent pas aux stéréotypes sexistes, qui se traduisent comme ailleurs par des disparités, telles que l'écartement des femmes des filières technologiques. Et de souligner que, sans une politique volontariste, les femmes peineront vraisemblablement à trouver une place dans ces filières à composante environnementale¹³ (et à s'y maintenir ?).

Et en effet, les femmes sont largement sous-représentées dans les secteurs clé souvent cités comme créateurs d'emplois dans une société en transition, à savoir : les énergies renouvelables (20 à 25% d'employées¹⁴), les transports publics (à titre d'exemple, 11,22% de femmes à la STIB¹⁵), le secteur du bâtiment et de la rénovation (2,3% d'ouvrières sur les chantiers¹⁶ et 12,4% de femmes au total dans le secteur¹⁷), ou encore l'agriculture (14,61% de cheffes d'exploitation¹⁸). À noter que, dans ces deux derniers secteurs, les femmes sont très nombreuses à travailler en tant que conjointes-aidantes¹⁹. Si chacun de ces chiffres mériterait d'être ventilé par niveau de

¹² Chiffres cités dans Groupe Égalité de Lasaire (coord. Maryse Huet et Anne-Marie Grozelier), « Impact de la transition écologique sur l'emploi des femmes et l'égalité professionnelle », Note n°66, juillet 2017. En ligne : <http://www.lasaire.net/upload/files/NOTE%20N%C2%B0%2066%20transition%20e%CC%81cologiquepdf.pdf>

¹³ Anne-Marie Balthasart, « Les emplois verts ou métiers de l'environnement, une source d'emplois pour les femmes ? », dans *Chronique féministe*, n°107, janvier/juillet 2011, p. 52.

¹⁴ Ces chiffres portent sur certains pays occidentaux. Cités dans https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf. À noter que l'on constate une légère amélioration dans le secteur des énergies renouvelables par rapport au secteur des énergies conventionnelles : les femmes y sont très légèrement mieux représentées, y compris à des postes techniques. Elles restent néanmoins nettement minoritaires (Direction générale des politiques internes de l'Union, « Women, Gender Equality and the Energy Transition in the UE », Parlement européen, mai 2019. En ligne : [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf))

¹⁵ Soit la société de transports intercommunaux de Bruxelles. Chiffres de 2020, voir <https://jobs.stib-mivb.be/stib-femmes#:~:text=Fin%202020%2C%20la%20STIB%20comptait,arr%C3%A0ter%20en%20si%20bon%20chemin!>

¹⁶ Source : Statbel, citée dans <https://www.rtb.be/article/comment-deconstruire-le-secteur-du-batiment-10561057>

¹⁷ Chiffres pour la France en 2019. Source : FFB (Fédération française du bâtiment), citée dans CLER – Réseau pour la transition énergétique, « Pas sans elles ! », dans *Notre énergie*, n°128, automne 2020. En ligne : <https://cler.org/wp-content/uploads/2020/04/Notre-e%CC%81nergie-128.pdf>

¹⁸ En 2009 en Belgique. Source : http://www.acrf.be/wp-content/uploads/2014/11/acrfana_2012_08_agriculture_feminin_CF.pdf

¹⁹ Ibid. et RTBF, op. cit.

qualification, nous nous contenterons ici de poser ce constat général : ni les femmes peu qualifiées, ni les femmes cadres ne semblent y trouver leur place.

Transition et travail gratuit / dévalorisé

Pour dresser un tableau plus complet du travail des femmes dans une société en transition, un coup d'œil rapide au travail gratuit fourni par les femmes en matière d'environnement s'impose. Qu'il s'agisse des ateliers « zéro déchet »²⁰ ou du travail bénévole pour des organisations environnementales²¹, les femmes sont largement sur-représentées. Quand le travail « vert » n'est plus gratuit mais bien rémunéré et/ou prestigieux (présidence, porte-parole, direction d'organisations environnementales ou d'entreprises écologiques...), elles se font alors beaucoup plus rares²². Ce qu'on pourrait qualifier de charge mentale environnementale pèse davantage sur les femmes également, plus soucieuses d'adopter des modes de consommation et de déplacement durables²³.

Si le rôle clé joué par les femmes en matière de transition écologique est de plus en plus souligné, la reconnaissance de leur contribution à cet effort collectif reste cadenassée dans une grille d'interprétation patriarcale, qui naturalise cet engagement (comprenez : parce qu'elles donnent la vie, les femmes seraient naturellement plus sensibles à la cause environnementale) et entretient soigneusement cette division sexuelle du travail : les femmes entretiennent le vivant (via un travail souvent gratuit ou peu rémunéré et dévalorisé), les hommes dirigent.

La juriste Diane Bernard résume parfaitement l'un des aspects pour lesquels la transition n'est pas neutre du point de vue du genre :

il nous semble que confier prioritairement aux femmes la responsabilité d'une transition ou du moins d'un ajustement de nos modèles sociaux, sur la base factuelle des tâches alimentaires et *de soin* qu'elles assument majoritairement ou sur la base essentialiste d'un trait qui leur appartiendrait par nature, risque fortement d'entraver la progression vers une égalité de genre, notamment par la différenciation des charges confiées à chacune et chacun.²⁴

Si l'investissement des femmes dans la transition écologique résulte d'une construction sociale qui les assigne au soin à l'environnement et non de différences

²⁰ Roger Herla, "Femmes et transition écologique : quelques enjeux-clés", CVFE, octobre 2019. En ligne : <https://www.cvfe.be/publications/analyses/290-femmes-et-transition-ecologique-quelques-enjeux-cles>

²¹ Claudine Drion, *Les essentiels du genre 09, Genre et développement durable*, Le Monde selon les femmes, 2009.

²² Ibid.

²³ Avis du Comité économique et social européen, op. cit.

²⁴ Diane Bernard, « Font-ils fi des femmes ? Le genre, l'impératif de croissance et les projets de transition (économique, écologique et politique) », *Le droit en transition : Les clés juridiques d'une prospérité sans croissance*, Bruxelles : Presses de l'Université Saint-Louis, 2020. En ligne : <https://books.openedition.org/pusl/27145?lang=fr>

biologiques, il n'en reste pas moins que celles-ci ont développé des compétences précieuses en matière de protection de l'environnement et maintien des ressources naturelles. Comme le souligne Claudine Liénard, « *Elles ont développé un savoir quotidien de l'usage des plantes et de leurs propriétés. (...) Elles sont championnes de tout ce qui concerne le soin, le care. Il reste à se battre pour que ces atouts constituent une source de valorisation sociale et économique plutôt que l'argument d'exploitation abusive, de cantonnement à des emplois dévalorisés* »²⁵.

Valoriser et soutenir le *care* (soit toute pratique qui « *a pour but le maintien, la perpétuation ou la réparation de notre monde* »²⁶) à la hauteur de son caractère essentiel, c'est remettre le soin à autrui et à l'environnement au centre de la société. Une revendication déjà portée par certains groupes de réflexion sur la transition²⁷, oui, mais qui passe trop souvent sous silence les inégalités propres à l'opérationnalisation du travail de care dans ses quatre phases, décrites par Joan Tronto : le souci des autres (soit « *constater l'existence d'un besoin et [évaluer] la possibilité d'y répondre* »), la prise en charge (qui consiste à « *assumer une certaine responsabilité par rapport à un besoin identifié et [à] déterminer la nature de la réponse à y apporter* »), la prodigation des soins (qui « *exige presque toujours de ceux qui prennent soin qu'ils aient un contact direct avec les objets du care* ») et la réception du soin (soit la « *reconnaissance de ce que l'objet du soin réagit au soin qu'il reçoit* »). Ces différentes phases correspondent à des degrés d'importance divers, positivement corrélés au rang social : « *le « souci des autres » et la « prise en charge » sont les obligations des puissants ; il est laissé aux moins puissants de prendre [sic] soin des autres et de recevoir le soin* ».²⁸ Plus précisément, la prise en charge (par exemple, un responsable politique décide d'octroyer des moyens à la lutte contre le sans-abrisme, le directeur d'une organisation charge une collaboratrice de la distribution de repas...) est associée à la masculinité ; le souci des autres est l'affaire d'hommes et de personnes privilégiées quand il a trait à la vie publique (il s'exprime par exemple via une carte blanche et un plaidoyer politique), et de femmes et de personnes racisées quand il se « limite » aux préoccupations privées et locales (par exemple, se soucier de servir un repas chaud et équilibré à des personnes dans le besoin). Une transition juste supposerait une « juste distribution des tâches et des

²⁵ Claudine Liénard, « Femmes et souci de la nature : construction sociale et enjeux », *Analyse de l'Université des femmes*, 2 (2013), Bruxelles, p. 11. En ligne : <http://www.universitedesfemmes.be/se-documenter/telechargement-des-etudes-et-analyses/produit/182-femmes-et-souci-de-la-nature-construction-sociale-et-enjeux>

²⁶ Joan Tronto, *Un monde vulnérable. Pour une politique du care*, éd. La Découverte, Paris, 2009, p. 145.

²⁷ Voir par exemple ce document rédigé collectivement par des militant·es pour la justice climatique, des employé·es du secteur aérien, des syndicalistes et des universitaires : Stay Grounded & PCS, « Pour une transition rapide et juste du secteur aérien. Vers une mobilité équitable et respectueuse du climat », document de réflexion, mars 2021, p. 6. En ligne : https://stay-grounded.org/wp-content/uploads/2021/03/SG_Just-Transition-Paper_2021_fr.pdf

²⁸ Joan Tronto, op. cit., respectivement : p. 147, p. 148, p. 149, p. 158.

avantages du soin ». Nous nous limiterons dans le cadre de cette analyse à la juste répartition des tâches de prodigation des soins²⁹.

Un changement de paradigme centré sur le *care* : quelques implications en termes de travail

Ce changement de paradigme centré sur le *care*, que les mouvements écoféministes notamment appellent de leurs vœux, a pour « *point de départ incontournable (...)* *l'implication des hommes autant que des femmes dans les tâches quotidiennes de subsistance* »³⁰. En d'autres termes, une transition juste implique que la charge du *care*, qui pèse majoritairement sur les épaules des femmes, *a fortiori* celles qui se situent à la croisée de plusieurs rapports de domination de race, de classe et Nord/Sud³¹, soit équitablement partagée. Un travail de *care* équitablement partagé se traduit, dans la sphère domestique, par une répartition égale des tâches ménagères (et de leur composante environnementale) et du travail de soin aux personnes vulnérables, et, dans la sphère publique, par la déconstruction de la ségrégation horizontale qui assigne majoritairement les femmes aux secteurs professionnels du *care* (la santé, le nettoyage, la petite enfance, l'action sociale...), par la déconstruction de la ségrégation verticale qui opère même dans les secteurs très féminisés du *care* (des femmes à la base, des hommes au sommet)³², et même par une implication et une reconnaissance égales dans le travail de soin quand femmes et hommes exercent une même profession³³.

La division sociale du *care* opère également entre femmes. Comme le souligne Joan Tronto, « *Le care a un statut médiocre dans notre société, sauf lorsqu'il est honoré dans ses formes émotionnelles et privées* »³⁴. Les femmes blanches et bourgeoises seraient assignées au *care* « émotionnel » « *attentif aux besoins affectifs des*

²⁹ À l'exception de certains éléments liés à la prise en charge (à savoir les postes de direction dans le secteur du *care*).

³⁰ Diane Bernard, op. cit.

³¹ Comme en atteste le concept de chaîne mondiale du *care*, des femmes « sudisées », parfois sans-papiers, prennent soin des enfants et des proches de femmes occidentales actives sur le marché de l'emploi, et sont contraintes de confier à leur tour le soin de leurs enfants restés au pays à des proches.

³² À titre d'exemple, dans l'enseignement secondaire ordinaire : en Fédération Wallonie-Bruxelles, en 2021, les femmes représentent 63,5% des enseignant·es, mais occupent 45,9% des postes de direction. Source : <https://statistiques.cfwb.be/transversal-et-intersectoriel/genre/enseignants-et-personnel-de-lenseignement-taux-de-feminisation/>

³³ À titre d'exemple, dans un salon de coiffure, les enfants et/ou client·es désagréables sont le plus souvent confiés aux employées les moins bien positionnées (les rapports sociaux de sexe se croisent avec les rapports de classe) ; par ailleurs, une division du travail émotionnel – aux coiffeurs un durcissement de ton et une hostilité pour recadrer des client·es quand c'est nécessaire, aux coiffeuses l'écoute, l'amabilité, le sourire et, si besoin, le réconfort – donne lieu à une reconnaissance inégale (en faveur des premiers), et même différenciée selon le genre de la personne concernée : la dureté, appréciée quand elle est le fait d'hommes, est mal perçue quand elle émane d'une femme. Voir : Diane Desprat. Une socialisation au travail émotionnel dans le métier de coiffeur. *Nouvelle Revue du travail*, 2015, 6. En ligne : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01506881/> et Angelo Soares, « Les émotions dans le travail », *Travailler*, 2003/1 (n° 9), p. 9-18. En ligne : <https://www.cairn.info/revue-travailler-2003-1-page-9.htm>

³⁴ Joan Tronto, op. cit., p. 167.

personnes particulières », et les groupes sociaux minorisés, majoritairement des femmes racisées, s'attèlent quant à eux au *care* « de service », « qui peut être délégué et acheté » - le « sale boulot »³⁵. On voit toute l'ampleur de la division sociale, sexuelle et raciale du travail de *care* à déconstruire pour donner naissance à un monde du travail en transition qui soit juste...

Parce que le travail de soin est essentiel, il doit être valorisé socialement et économiquement, et donc se traduire par une rémunération correcte et de bonnes conditions de travail. Un combat difficile à mener dans une société néolibérale attachée au mythe de l'individu autonome, en ce qu'il rappelle notre vulnérabilité à tou·tes, au moins à certains stades de nos vies, et nos interdépendances.

Ce qu'on en dit chez SOFFT

L'expérience de terrain du SOFFT (Service d'Orientation et de Formation pour Femmes à la recherche d'un Travail), au sein du CVFE, résonne avec deux des grands défis identifiés dans cette analyse : celui de valoriser symboliquement et économiquement le secteur du *care*, et celui de rendre accessibles aux femmes, notamment les moins qualifiées, les emplois promis par la transition écologique.

Les constats de SOFFT en disent long sur l'ampleur du chantier, et sur la nécessité d'en faire un combat politique : parce qu'il vise l'*empowerment* des femmes, ce service en vient, comme le souligne sa responsable Marie-France Brundseaux, à « *encourager les participantes à sortir des schémas classiques d'insertion offerts à des femmes éloignées du marché de l'emploi – soit les jobs éprouvants dans le secteur du care : aide-soignante, aide-ménagère... – via un accompagnement approfondi, de plusieurs mois, basé sur l'estime de soi, la prise de confiance en soi* ». Dans de nombreux cas, observe Sonia Abidi, formatrice en orientation socioprofessionnelle, ce sont les femmes elles-mêmes qui, brisées par des expériences professionnelles pénibles dans le secteur du *care*, frappent à la porte de SOFFT dans l'espoir qu'il les aide à s'en affranchir. Il reste très difficile, dans les faits, de sortir de ces schémas, mais il arrive que des initiatives visant la déconstruction de stéréotypes liés à la division sexuelle du travail (découverte d'un métier considéré comme masculin) portent leurs fruits.

Concernant l'accessibilité des emplois liés à la transition écologique, Marie-France confirme ce qu'on pressentait déjà : « *Une insertion dans un monde du travail en transition est vraiment très éloignée de nos réalités* ». Si certaines femmes, souvent

³⁵ Sandra Laugier, « Le *care* comme critique et comme féminisme », *Travail, genre et sociétés*, 2011/2 (n° 26), p. 187. En ligne : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2011-2-page-183.htm>
<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2011-2-page-183.htm>

issues de milieu plutôt favorisé, se frayent vaille que vaille un chemin dans l'auto-entrepreneuriat « vert » (en ouvrant une boutique de produits zéro déchet, par exemple), cette option reste, sauf exception, inaccessible pour les publics de SOFFT, en raison d'obstacles structurels (problèmes de santé, manque de ressources, de mobilité, monoparentalité - ce qui nous ramène à l'enjeu du partage équitable du travail de *care* dans la sphère privée -, etc.).

Penser la transition *pour* et avec le monde du travail dans une perspective féministe

Au fil de ces réflexions ont émergé de nombreux points d'attention qui apportent des éléments de réponse à la vaste question « Comment penser la transition *pour* et avec le monde du travail ? » en y intégrant une dimension de genre.

Penser la transition *pour* le monde du travail dans une perspective féministe, tout d'abord, c'est prendre conscience du fait que la neutralité n'est souvent qu'apparente : aucune transition juste ne verra le jour sans questionner une posture universaliste qui considère l'homme – en général blanc – (comme travailleur, citoyen...) comme une norme, et sans questionner son corollaire, le mythe de l'individu indépendant – affirmé uniquement pour les hommes, tandis que la dépendance et sa gestion sont féminisées³⁶. Concrètement, et dans les grandes lignes, cela implique de :

1. Faciliter l'accès des femmes aux secteurs clé de la transition écologique majoritairement masculins (via des plans de formation, par exemple), y compris à des postes non limités par la ségrégation horizontale et verticale, ainsi que leur maintien à ces postes (via la prévention des violences sexistes ou un meilleur équilibre des temps de vie, par exemple) ;
2. Prévoir et soutenir la reconversion dans les secteurs féminisés des services, tels que le tourisme ou le commerce, qui seront également impactés par une sortie des énergies fossiles ;
3. Remettre le soin à autrui et à l'environnement au centre de la société, via un soutien massif aux secteurs du *care*, une valorisation sociale et économique de ces métiers, et des politiques visant un partage équitable de ce travail dans la sphère privée comme la sphère publique, entre tous les groupes sociaux. Ces points

³⁶ Blanca Rodríguez-Ruiz, Annick Boisset, « Dépasser le patriarcat : la construction de la citoyenneté comme *altruïté* », *Nouvelles Questions Féministes*, 2015/2 (Vol. 34), p. 41-63. En ligne : <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2015-2-page-41.htm>

dessinent le contour d'une « justice distributive » (comment les charges et les avantages sont répartis entre les individus, nations, générations...) ³⁷ ; mais le changement de paradigme inhérent à ce point 3 a aussi une implication concrète en matière de « justice procédurale » (visant l'égalité dans la prise de décision), puisque « *les faibles rémunérations et le faible prestige du travail de ceux qui prennent soin des autres rendent leur engagement politique encore plus difficile* » ³⁸. On voit comment la valorisation du *care* revêt un enjeu de participation des femmes et groupes minorisés à la démocratie.

Ce qui nous amène à l'autre versant de la question de départ, **penser la transition avec le monde du travail** dans une perspective féministe. On aurait pu commencer par là, tant la corrélation est grande entre la surreprésentation des hommes (souvent blancs et de classe moyenne ou supérieure) dans le *leadership* et la prise de décision et l'exclusion des groupes minorisés (les femmes, les pauvres, les personnes racisées, porteuses de handicap...), qu'il s'agisse d'une volonté délibérée de maintenir le pouvoir ou d'un aveuglement tout à fait inconscient à toute trajectoire différente de son expérience propre, qui reste dès lors dans les angles morts. Non pas parce qu'elles auraient par nature une autre vision des choses, mais parce que la socialisation genrée peut leur faire porter un autre regard, et pour une simple question de justice sociale, les femmes, dans toute leur diversité, doivent également, avec le même poids que les hommes, occuper des rôles clé dans la prise de décision en matière de travail et transition. C'est une condition nécessaire, mais non suffisante, pour une transition juste. À la question du *qui* doit s'ajouter la question du *comment* – question à laquelle les premières concernées elles-mêmes, et non cette analyse, répondront -, afin d'éviter plusieurs écueils :

- La confusion entre être *femme* et être *féministe* : parce qu'il peut être dans son intérêt, à titre individuel, d'entretenir une connivence avec le groupe dominant, par exemple, une femme occupant une position de pouvoir peut reproduire des schémas patriarcaux.
- La participation « de femmes » (lesquelles ?) à la prise de décision pose, ici aussi, la question du référent : une prise de conscience des limites de son point de vue situé (par exemple, de femme blanche qualifiée de classe moyenne, au vécu spécifique et donc non généralisable à l'ensemble des femmes), est indissociable d'une politique inclusive, qui défende les droits des femmes les plus marginalisées également. Car, comme le souligne la sociologue afro-américaine Patricia Hill Collins, « *chaque groupe identifie l'oppression qui lui est la plus familière comme celle qui est fondamentale et confère moins*

³⁷ Voir <https://www.cncd.be/Nouveau-rapport-du-GIEC-I>

³⁸ Joan Tronto, op. cit., p. 223.

d'importance aux autres »³⁹. La question de la formation aux différentes formes de domination (sexisme, racisme, classisme, validisme...) est ici essentielle, ainsi que la représentation de femmes issues de minorités à des postes clé, et l'inclusion des travailleuses et travailleurs les plus minorisés dans le dialogue social.

- L'écueil qui consisterait à « ajouter et continuer » : la représentation de femmes (ou plus globalement des minorités) dans des sphères de décision ne se suffit pas à elle-même, la cadre doit être suffisamment ouvert et le groupe à l'écoute, pour qu'une co-construction puisse avoir lieu. Ainsi, « *Il ne s'agit pas d'intégrer les femmes dans une sphère politique déjà définie par et pour les hommes, mais de leur permettre de participer au processus de redéfinition du politique* »⁴⁰.

Ce « processus de redéfinition » du travail dans une société en transition et dans une perspective féministe consisterait à visibiliser (ne serait-ce que par des données ventilées par genre, qui manquent encore souvent), questionner, puis déconstruire toutes les formes de ségrégations et hiérarchisations basées sur le genre, la classe, la race... Sans cela, aucune transition juste ne sera possible.

Genre, transition et travail pour les nul·les

Collectif contre les Violences Familiales et l'Exclusion (CVFE asbl) : rue Maghin, 11 – 4000 Liège.

Publications (analyses et études) : www.cvfe.be

Contact : Roger Herla – rogerherla@cvfe.be – 0471 60 29 70

Autrice : Anne-Sophie Tirmarche – annesophietirmarche@cvfe.be

Avec le soutien du Service de l'Éducation permanente de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Wallonie.

³⁹ Patricia Hill Collins, *La pensée féministe noire*, Les éditions du remue-ménage, 2018, p. 433.

⁴⁰ Blanca Rodríguez-Ruiz, Annick Boisset, op. cit.