



ADMINISTRATEURS
TERRITORIAUX



HA
Hauts Administrateurs & Administrateurs Territoriaux
PROMOTION 2023 - 2024 | BEET

L'écoféminisme a-t-il sa place dans les collectivités territoriales ?

Juillet 2024

AATF - groupe égalité
femmes-hommes

Promotion Hubertine
Auclert

Supervisé par Françoise Belet, Estelle Yung

Écrit par Eve Albergel, Loraine Amic, Victor Hondré, Cécile Tavan

Table des matières

Synthèse	4
Préambule	5
Rapport	6
I - Les femmes sont victimes du changement climatique, motrices de la transition écologique mais invisibles dans les organes institutionnels de décisions correspondantes	6
1) Le dérèglement climatique accroît la mortalité et les vulnérabilités des femmes, ce qui nous incite à adopter une approche genrée de la transition écologique dans une perspective écoféministe	6
2) Alors que les femmes se saisissent particulièrement des enjeux climatiques dans leurs environnements professionnels comme personnels, elles restent sous-représentées dans les instances de décision	9
II - La sous-représentation des femmes aux postes de direction écologique des collectivités territoriales prive ces dernières d’une approche plus participative et intégrée de la transition écologique	13
1) Les femmes dirigeantes sont sous-représentées dans les postes de direction de la transition écologique dans les collectivités	13
2) Les femmes cadres de la transition écologique développent une approche de la transition écologique plus participative, intégrée et centrée sur les usagers	16
III – Une conception inclusive et participative, notamment permise par la parité aux postes de décisions des politiques publiques de transitions, permettrait d’en faire des leviers d’égalité.....	21
1) Les politiques de transition écologique ont un impact différencié sur les femmes et les hommes ce qui justifie une approche genrée de ces politiques.	21
2) Plusieurs bonnes pratiques permettent de faire des politiques de transition écologique un levier d’égalité.....	22
REMERCIEMENTS	25
ANNEXES	25
Annexe 1 - Méthodologie	25
Annexe 2 – liste de collectivités retenues pour le travail quantitatif	26

Annexe 3 – Questions posées lors des entretiens	29
Annexe 4 - Liste des personnes rencontrées	29
Annexe 5 – Question et résultats du sondage	30

Synthèse

Les femmes sont victimes du changement climatique, motrices de la transition écologique mais invisibles dans les organes institutionnels correspondants. Les dommages liés au dérèglement climatique s'abattent plus fortement sur les femmes, ce qui incite à adopter une approche genrée de la transition écologique dans une perspective écoféministe. Alors que les femmes se saisissent, dans le monde entier, des enjeux climatiques dans leurs environnements professionnels comme personnels, elles restent sous-représentées dans les organes institutionnels de décision. Si l'importance des échelons locaux et de la décentralisation dans la mise en œuvre de la transition écologique fait aujourd'hui consensus, aucune étude ne s'est penchée à ce stade sur la place des femmes dans la mise en œuvre des transformations écologiques locales.

Notre étude se penche sur deux questions :

- Quel est la représentation des femmes aux fonctions de décisions sur le sujet de la transition écologique dans les collectivités ?
- Les politiques environnementales ont-elles un impact différencié sur les femmes et les hommes ?

Notre travail, quantitatif, constitué d'un sondage¹ et d'étude d'organigrammes², et qualitatif, réalisé au travers une vingtaine d'entretiens³, nous permet aujourd'hui d'affirmer que les femmes dirigeantes sont sous-représentées dans les postes de direction de la transition écologique des collectivités. Pourtant, selon de nombreux-ses professionnel-les interrogé.es les femmes cadres de la transition écologique développent une approche plus participative, intégrée et centrée sur les usagers. Enfin, les politiques de transition écologique ont un impact différencié sur les femmes et les hommes ce qui justifie une approche genrée de ces politiques afin de mieux prendre en compte les publics féminins. Plusieurs bonnes pratiques recensées auprès de professionnel-les facilitent l'accès des femmes aux postes de direction écologique afin d'accélérer la transition écologique et de mieux prendre en compte la diversité des publics ciblés.

¹ Voir Annexe 4

² Voir Annexe 2

³ Voir Annexe 3

Préambule

Le changement climatique est profondément inégalitaire. Il touche en premier lieu les plus défavorisé-es et les plus précaires. Ce qui est moins connu et débattu aujourd'hui, c'est qu'il affecte de façon disproportionnée les femmes : **lors d'événements climatiques extrêmes, les femmes sont susceptibles de périr 14 fois plus que les hommes.**

Les discriminations économiques qui les touchent déjà en temps normal, du fait des inégalités dans l'emploi et les salaires, s'amplifient sous les effets des sécheresses et des ravages sur leur alimentation et leur santé : **lorsque la famine guette, ce sont les filles que l'on va moins nourrir, qu'on va marier de force de plus en plus jeunes, et que l'on va faire travailler dès l'enfance dans des champs où elles sont exposées aux pesticides et aux perturbateurs endocriniens qui les affectent plus que les hommes.**

Pendant que les activités les plus polluantes, sommées de s'adapter à la transition (industrie minière, pétrolière, des transports), et dont le rôle sera déterminant dans le basculement vers un monde à +4° par rapport à l'ère préindustrielle, emploient majoritairement des hommes, **les femmes restent cantonnées aux sphères du soin, de l'enfance, et n'ont que peu de place dans les grandes décisions en matière de transition écologique.**

On peut dès lors affirmer en étudiant les chiffres et les statistiques que « **le changement climatique est sexiste** ». Penser la transition avec et pour les femmes est donc indispensable, dans une perspective de changement global et bénéfique pour l'ensemble des populations, qui ne laisserait pas 52 % des individus de la planète sans solution et sans pouvoir de décision.

Cette étude s'attache à montrer que la place des dirigeantes dans la transition des territoires est actuellement sous-exploitée, et qu'elle mérite d'être mieux intégrée pour **conduire un changement inclusif et durable.**

Rapport

I - Les femmes sont victimes du changement climatique, motrices de la transition écologique mais invisibles dans les organes institutionnels de décisions correspondantes

1) Le dérèglement climatique accroît la mortalité et les vulnérabilités des femmes, ce qui nous incite à adopter une approche genrée de la transition écologique dans une perspective écoféministe

La crise climatique n'est pas « neutre en termes de genre ». Les femmes et les filles subissent les répercussions les plus importantes des changements climatiques, qui amplifient les inégalités entre les sexes existantes et constituent une menace sans précédent sur leurs moyens de subsistance, leur santé et leur sécurité.

[ONU Femmes](#), Inégalités entre les sexes et changements climatiques : des enjeux étroitement liés, février 2022

Les rapports du GIEC, l'ensemble des études des climatologues et des scientifiques, tout comme l'observation directe des événements extrêmes de ces dernières années illustrent l'impact du dérèglement climatique en cours, et ses conséquences pour l'ensemble des populations du globe. Toutefois, ces effets ne touchent pas tous les habitant-es de la même façon : de même que les conséquences du changement climatique impactent davantage les plus précaires et les plus défavorisé-es et affectent la lutte contre la pauvreté, les études récentes montrent également que « **le dérèglement climatique est sexiste** », et qu'il a un impact décuplé sur la vie des femmes⁴. En période de sécheresse, d'événement extrême, de famine, leurs droits reculent dans de nombreux domaines et les violences qu'elles subissent s'aggravent.

Les femmes et les filles sont ainsi **les premières victimes du réchauffement climatique**⁵.

D'une part, **les périodes de hausse des températures augmentent la déscolarisation et les mariages non consentis des filles**. 70 % des enfants déscolarisé-es lors de périodes de sécheresse au

⁴ "Oui le changement climatique est sexiste", Revue *Madmoizelle*, 2023
<https://www.madmoizelle.com/oui-le-changement-climatique-est-sexiste-1588375>

⁵ "Les femmes, premières victimes du réchauffement climatique", *Le Monde*, 2024
https://www.lemonde.fr/idees/article/2024/05/07/les-femmes-premieres-victimes-du-rechauffement-climatique_6232035_3232.html?random=1449948004

Botswana sont des filles (Babugura, 2008⁶). Les mariages forcés de filles de 11 à 14 ans ont augmenté de plus de 50 % lors d'une vague de chaleur de plus de trente jours au Bangladesh (Doherty et al., 2023⁷).

Cette hausse des mariages forcés des mineures et jeunes femmes est directement liée à la diminution de revenus causée par le changement climatique. Les mariages permettent à la fois d'assurer un revenu à la mariée et aux parents par le système de dot tout en diminuant les charges qui incombent au foyer⁸. Les chocs économiques dus au changement climatique impactent donc particulièrement les femmes.

De même, selon une étude de l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), publiée en mars 2024⁹, **l'écart de revenus entre les femmes et les hommes dans les campagnes est amplifié de 8 % en raison des sécheresses.**

La diminution des revenus ainsi que l'insécurité augmentent le stress et dégradent les conditions de vie ce qui induit une **hausse des risques de violences**, y compris domestiques. Une enquête publiée dans la revue JAMA Psychiatry en juin 2023¹⁰ et menée auprès de 190 000 femmes originaires du Pakistan, de l'Inde et du Népal, montre **qu'une augmentation d'un degré de température coïncide avec une hausse des actes de violence conjugale de 6,3 %.**

De plus, le chaos et la confusion des déplacements en temps de catastrophes exposent les femmes aux **violences sexuelles**, y compris dans les lieux temporaires d'accueil, où elles craignent avec raison les viols et autres atteintes à leur intégrité physique qui s'y déroulent, les poussant à éviter de se mettre à l'abri dans les refuges prévus par les autorités ou improvisés par les associations humanitaires. C'est ce que souligne la Haute-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme, Michèle Bachelet : **« Lorsqu'elles dorment, se lavent ou s'habillent dans des hébergements d'urgence, des tentes ou des camps, le risque de violence sexuelle est une triste réalité pour ces migrantes et réfugiées »**¹¹.

⁶ Agnes A. Babugura, *Vulnerability of Children and Youth in Drought Disasters: A Case Study of Botswana*, <https://www.jstor.org/stable/10.7721/chilyoutenvi.18.1.0126>

⁷ *Association between child, early, and forced marriage and extreme weather events: A mixed-methods systematic review* <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00208728231186006>,

⁸ Amanda R. CARRICO, Katharine M. DONATO, Kelsea B. BEST, Jonathan GILLIGAN, *Extreme weather and marriage among girls and women in Bangladesh*, 2020
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959378020307433>

⁹ "La crise climatique est injuste pour les femmes des zones rurales, selon une experte de la FAO spécialisée dans l'égalité des genres", site de la FAO, 2024

<https://www.fao.org/newsroom/detail/the-climate-crisis-is-unjust-for-rural-women--fao-gender-expert/fr>

¹⁰ Zhu Y, He C, Bell M, Zhang Y, Fatmi Z, Zhang Y, Zaid M, Bachwenkizi J, Liu C, Zhou L, Chen R, Kan H, *Association of Ambient Temperature With the Prevalence of Intimate Partner Violence Among Partnered Women in Low- and Middle-Income South Asian Countries*, 2023

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37379013/>

¹¹ "Les changements climatiques exacerbent la violence à l'égard des femmes et des filles", site de l'ONU, 2022
<https://www.ohchr.org/fr/stories/2022/07/climate-change-exacerbates-violence-against-women-and-girls>

Face aux événements mortels et aux pandémies, les femmes sont également beaucoup plus vulnérables : **elles ont en effet d'après l'ONU 14 fois plus de chance de mourir dans une catastrophe climatique que les hommes**¹².

Restant au foyer, gardant les enfants et souvent avec un rôle d'aidantes auprès des plus âgé-es, **elles sont moins enclines voire découragées à évacuer en cas d'alerte, ayant à leur charge la responsabilité des personnes plus fragiles** qu'elles se refusent à abandonner. Elles ont également **moins accès à l'information, et donc aux éventuelles solutions de repli proposées par les autorités. Elles peuvent aussi subir des enfermements forcés, se voir interdire de sortir de leur maison** (à l'exemple des tremblements de terre en Afghanistan où les femmes sont majoritaires parmi les victimes¹³), et **sont moins susceptibles d'être véhiculées ou de disposer de moyens de mobilité pour fuir**, contrairement aux hommes (possession d'un moyen de transport individuel, voiture ou deux-roues, ou d'un permis de conduire, etc.).

Lors du tsunami de 2004 en Asie du Sud-Est, qui a fait plus de 250 000 morts, **60 % des victimes étaient des femmes** : par les récits des enfants survivants et collectés des années plus tard par les chercheuses Maila Rahiem et Robin Ersing, il a été montré combien les facteurs socioculturels pèsent dans la balance. Par exemple, en imposant une tenue restrictive entravant les mouvements, ou en assignant à domicile une femme, certains préceptes contraignent le comportement de survie féminin.

Enfin, les femmes ont moins tendance à savoir grimper aux arbres ou à savoir nager, des capacités pourtant cruciales pour espérer survivre lors d'inondations ou de risques de submersion, qu'on ne leur inculque pas¹⁴.

A l'aune de l'ensemble de ces éléments et des connaissances accumulées sur le sujet des inégalités de genre exacerbées par le dérèglement climatique, comment articuler féminisme et écologie ? Quel rapport entre la destruction de la planète et les violences et discriminations subies par les femmes ?

Un point de vue théorique s'est développé pour répondre aux différents enjeux posés par ce sujet, l'écoféminisme, qui lie exploitation de la nature et exploitation des femmes.

L'écoféminisme est une nébuleuse. Certaines branches sont issues de la lutte antinucléaire des années 1970 aux Etats-Unis, d'autres du féminisme radical, de l'écologie sociale ou politique. Certaines sont marxistes, d'autres anarchistes ou encore viennent de la spiritualité féministe ou des réflexions postcoloniales. **Le point commun entre elles est le souci de penser la manière dont les différentes formes de domination sont imbriquées et d'agir là où celles-ci se nouent.** Mais les thèses défendues, les formes d'actions utilisées, les penseurs et penseuses sont d'horizons très différents.

¹² " ODD 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions", site de l'ONU

<https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-13-climate-action#:~:text=Les%20temp%C3%AAtes%20catastrophiques%20d%C3%A9truisent%20des,eux%20que%20pour%20les%20hommes.>

¹³ "En Afghanistan, la majorité des victimes du séisme sont des femmes et des enfants", *France 24*, 2023

<https://www.france24.com/fr/asie-pacifique/20231009-en-afghanistan-la-majorit%C3%A9-des-victimes-du-s%C3%A9isme-sont-des-femmes-et-des-enfants>

¹⁴ "Tsunami, canicule, séisme : pourquoi les femmes survivent moins aux catastrophes naturelles", *Le Figaro*, 2022

<https://madame.lefigaro.fr/societe/actu/tsunami-canicule-seisme-pourquoi-les-femmes-survivent-moins-aux-catastrophes-naturelles-20220325>

“L’écoféminisme, c’est l’imbrication indissociable de l’écologie et du féminisme et c’est ça qui crée de la radicalité. Si on les pense séparément, on peut avoir un féminisme libéral ou réformiste qui voudrait maintenir le système en place et simplement permettre à plus de femmes – sociologiquement privilégiées – d’accéder au haut de la pyramide. En associant le féminisme à l’écologie, il devient anticapitaliste.

L’écoféminisme est une éthique qui a une puissance philosophique à même de remettre complètement en question nos manières de voir les hommes et les femmes, le pouvoir, l’Histoire, le capitalisme, la nature. C’est une véritable arme de déconstruction massive.”¹⁵

Ainsi, la théorie écoféministe plaide pour une prise en compte des questions de domination masculine dans la transition écologique, et pour mieux inclure les femmes dans les transformations à mener, dont elles sont souvent écartées. C’est un courant de pensée qui vise à sensibiliser sur les effets spécifiques des dérèglements climatiques sur les femmes, mais également sur le plus grand rôle qu’elles devraient jouer au sein des instances de décision et de mise en œuvre des politiques environnementales.

2) Alors que les femmes se saisissent particulièrement des enjeux climatiques dans leurs environnements professionnels comme personnels, elles restent sous-représentées dans les instances de décision

Personnellement, les femmes sont généralement plus engagées individuellement dans une démarche d’attention aux questions environnementales et écologiques.

Premièrement, par les rôles qui leur sont assignés encore aujourd’hui dans la société (rôle du *care* dans l’éducation des enfants, aidantes auprès des aîné-es, charge des tâches domestiques, gestion de la ressource en eau dans les pays du Sud, etc.), les femmes sont plus concernées que les hommes par les questions environnementales. Selon certaines économistes comportementalistes, les femmes font preuve d’une plus grande sensibilité à l’égard des questions éthiques et se soucient davantage des besoins des autres (Carlson, 1972 ; Ibrahim, Angelidis et Tomic, 2009). Parmi les personnes se disant végétariennes ou flexitariennes en France, 65 à 67 % sont des femmes¹⁶.

Deuxièmement, par leur attention accordée à leur propre santé (menace des perturbateurs endocriniens, produits ménagers toxiques, maternité), ou à la santé de leur famille, les femmes développent, d’après les statistiques, des sensibilités plus fortes que les hommes aux questions de transition écologique. Elles se disent par exemple plus inquiètes du dérèglement climatique que les hommes, comme soulevé dans une étude réalisée par l’université de Yale en 2018, selon laquelle le réchauffement climatique inquiéterait 58 % des hommes interrogés contre 63 % des femmes

¹⁵ Jeanne Burgart Goutal, *Être écoféministe : théories et pratiques*, 2020

¹⁶ Sondage IFOP, “ VÉGÉTARIENS ET FLEXITARIENS EN FRANCE EN 2020”, mai 2021

interrogées¹⁷. Elles sont de plus convaincues à 48 % que celui-ci aura un impact sur leur propre sécurité, ce chiffre s'élevant à 42 % pour les hommes.

Malgré cet engagement personnel, les femmes sont peu engagées formellement dans des associations et partis politiques dits "verts", bien que ces organisations aient été pionnières dans la mise en place de quotas ou de féminisation des postes de direction.

Le champ des associations de défense de l'environnement comporte comparativement à d'autres domaines associatifs plus d'hommes que de femmes parmi ses adhérent-es. "Le champ de la défense de l'environnement apparaît donc comme un milieu encore relativement peu féminisé. Cette prédominance masculine s'explique en premier lieu par l'histoire même de ce champ. Les associations les plus nombreuses, qui sont aussi les plus anciennes et les plus riches en adhérent-es, sont les descendantes des anciennes sociétés savantes issues des milieux scientifiques et naturalistes du XIXe siècle. **Or ces milieux sont traditionnellement peu féminisés car ils sont très techniques et assoient leur légitimité auprès des pouvoirs publics par la maîtrise d'une expertise scientifique longtemps réservée aux hommes.**"¹⁸ Par ailleurs, au sein de ces associations, la distribution des rôles dans l'organisation et l'animation est particulièrement genrée, les écartant des instances de réflexion stratégique ou de représentation qui pourraient leur permettre de prendre part aux circuits décisionnels : "les motivations des femmes pour adhérer à ces associations semblent plus altruistes que celles des hommes. Elles adhèrent proportionnellement plus que les hommes pour défendre un cadre de vie ou par un sentiment de responsabilité envers les générations futures. En revanche, elles sont moins motivées par le souci de s'intégrer dans des réseaux, de trouver une occupation ou de faire partager leur expérience. [...] Elles remplissent assez fréquemment les fonctions de secrétaire, standardiste, gestionnaire ou administratrice de l'association. [...] Elles apparaissent peu dans la gestion de sites ou de centres dépendants de l'association, dans l'élevage et les soins aux animaux, et surtout dans la recherche scientifique, les enquêtes et les inventaires, qui constituent un des fondements de l'activité des associations naturalistes. Les hommes sont également relativement plus présents dans les fonctions de représentation auprès des élus et des collectivités, la coordination de réunions et le montage de dossiers et dans la rédaction du bulletin de l'association, d'articles de presse ou la gestion du site Internet."¹⁹

Enfin, professionnellement, elles sont moins présentes que les hommes sur les emplois déterminants des secteurs considérés comme les plus polluants, qui doivent aujourd'hui impérativement se réformer écologiquement, et qui restent indubitablement dominés par une surreprésentation masculine :

¹⁷ Matthew Ballew, Jennifer Marlon, Anthony Leiserowitz and Edward Maibach, *Gender Differences in Public Understanding of Climate Change*, 2018

<https://climatecommunication.yale.edu/publications/gender-differences-in-public-understanding-of-climate-change/>

¹⁸ Erika Flahault, « Les femmes dans les associations du secteur environnement », *Femmes et villes*, 2004

<https://books.openedition.org/pufr/407?lang=fr>

¹⁹ Ibid.

- **Économie des hydrocarbures** : la proportion de femmes y est inférieure à 20 % sur l'ensemble du personnel à l'échelle mondiale, et représente seulement entre 10 et 15 % au sein des postes de décision²⁰
- **Domaine industriel** : en France, les entreprises adhérentes du Groupement des entreprises sidérurgiques et métallurgiques (le GESIM, syndicat professionnel patronal de la sidérurgie regroupant 40 sociétés représentant 82 établissements) font état d'une part des femmes de 9,59 % en 2009, et de 11,54 % en 2013 (plus haut niveau provisoire en 2011 : 12,41 %). Dans l'ensemble, les femmes occupent majoritairement dans ce secteur des emplois de bureau²¹
- **Transports** : en 2006, dans les 27 pays de l'UE, seulement 21 % de la main-d'œuvre dans les services des transports était féminine, contre plus de 44 % dans l'ensemble des services. En France, en 2019, parmi les secteurs d'activité du tertiaire marchand, celui des transports et de l'entreposage comporte la plus faible part de femmes salariées (27,1 %, contre 48,9 % dans l'ensemble du tertiaire marchand). Dans le détail des métiers, elles ne sont que 12,8 % à exercer dans le transport de marchandises, mais 52 % aux activités de Poste et de courrier²². L'Organisation Internationale du travail relève les distorsions que cette moindre présence des femmes dans les métiers des transports peut engendrer : "les emplois dans le secteur des transports, à l'image de l'accès à ces services, sont très inégalitaires et différenciés selon le sexe. **De ce fait, on oublie trop souvent d'écouter ce que les femmes ont à dire lorsqu'il s'agit de planification des transports et de réalisation de l'objectif du travail décent.** Dans de nombreuses branches d'activité et pays du monde, les transports continuent d'être considérés comme un secteur où « les femmes n'ont pas leur place ». Les femmes qui travaillent dans le secteur des transports restent souvent cantonnées à des emplois moins bien rémunérés, considérés et offrant peu, voire pas du tout, de possibilités d'évolution de carrière"²³.

En ce qui concerne la place des femmes dans la conception et la décision des politiques de transition, elles restent sous-représentées aujourd'hui dans les instances de décision internationales où s'élaborent les stratégies de lutte contre les dérèglements climatiques et la décarbonation : on a pu observer lors des COP (Conférences des Parties, réunions des États parties à la convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques) que les délégations étatiques étaient majoritairement masculines. Lors de la COP 28 (Dubai, 2023), on a dénombré **seulement 15 femmes parmi 133 dirigeant.es présent.es.**

²⁰ Chiffres basés sur une analyse préliminaire de l'enquête intitulée « The Future of Jobs » réalisée dans le cadre du Forum économique mondial, sur les données de Catalyst Inc. et sur le rapport « International Business Report » de Grant Thornton (2014)

²¹ Françoise BERGER, *L'industrie lourde, un monde interdit aux femmes ? Comparaison franco-allemande de la place des femmes dans l'industrie métallurgique, du début du XXe siècle à nos jours*, 2016
<https://shs.hal.science/halshs-02928822/document>

²² *Les femmes salariées dans le secteur des transports et de l'entreposage : regards sur l'égalité professionnelle*, Ministère de la transition écologique

²³ *Les femmes dans le secteur des transports*, Bureau international du travail, note de synthèse 2013
<https://www.ilo.org/fr/media/6511/download>

Concernant la participation effective des représentants, pendant une série de sessions de préparation à la COP26, du 31 mai au 17 juin 2021, plus de 1 367 minutes de prises de parole ont été analysées : alors que 51 % des membres des délégations étaient des hommes, ces derniers représentaient 60 % des prises de parole en séance plénière et 63 % du temps de parole total en séance plénière²⁴.

Ces disparités se répètent au niveau national et local, où les organisations de femmes et les femmes sont généralement sous-représentées dans les instances de consultation et de décision. Une recherche menée en 2015, dans 69 villages et 18 sites REDD21+ (Programme de la FAO, Réduction des émissions provenant du déboisement et de la dégradation des forêts) dans 5 pays (Brésil, Cameroun, Indonésie, Tanzanie et Vietnam), démontre que la représentation des femmes dans les comités locaux de décision est limitée (17 %) et que leur connaissance des mécanismes REDD+ était bien inférieure à celle des hommes, alors qu'elles travaillent autant, voire plus, dans les forêts. Il en résulte une mauvaise prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes, et des besoins des femmes dans les politiques de REDD+. Cela affecte tout aussi négativement l'efficacité de ce mécanisme de lutte contre le dérèglement climatique²⁵.

Les femmes sont également exclues des financements destinés à la mise en œuvre de projets écologiques, qu'elles sont pourtant majoritaires à porter, notamment en zones rurales. "70 % des crédits pour l'adaptation au changement climatique en Afrique sont consacrés aux projets technologiques et de grande ampleur, largement dirigés par des hommes. Les crédits restants, destinés aux projets locaux et ruraux n'atteignent que minoritairement des femmes, ne permettant pas de soutenir leurs efforts pour améliorer leurs conditions de vie. On estime qu'environ 0.01 % des financements internationaux en faveur de la transition climatique leur reviennent directement" (Fanny Benedetti, directrice exécutive d'ONU Femmes France²⁶).

C'est pourquoi, l'analyse de la féminisation des fonctions stratégiques liées à la transition écologique pourra être questionnée à l'aune de la pensée écoféministe qui met en lumière l'apport des femmes dans l'élaboration des politiques environnementales, dans une optique d'efficacité, d'acceptabilité, et d'égalité face au changement.

Dans la fonction publique territoriale, malgré l'augmentation du nombre de femmes occupant des fonctions stratégiques, la question de l'équilibre femmes-hommes selon les thématiques et les politiques publiques reste en suspens. Un phénomène de ségrégation horizontale semble a priori s'observer dans diverses fonctions associées à des tâches perçues comme masculines (finances,

²⁴ "À la COP26, les hommes monopolisent la parole", *Reporterre*, 2021
<https://reporterre.net/A-la-COP26-les-hommes-monopolisent-la-parole>

²⁵ *Les Femmes, actrices de la lutte contre le dérèglement climatique*, Haut Conseil à l'égalité, 2025
https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/plaidoyer_femmes_et_climat.pdf

²⁶ "Égalité femmes-hommes au sein des enjeux écologiques, la vision de la directrice exécutive d'ONU Femmes France", *Big media BPI France*, 2021
<https://bigmedia.bpifrance.fr/news/egalite-femmes-hommes-au-sein-des-enjeux-ecologiques-la-vision-de-la-directrice-executive-donu-femmes-france>

juridique, budget), ou féminines (solidarités, petite enfance). Il s'agira de se demander dans cette étude si cette séparation s'applique également aux fonctions liées à la transition écologique, qui pourraient être occupées majoritairement par les hommes dans les collectivités territoriales.

L'absence potentielle de mixité à ces fonctions, au-delà de représenter une discrimination horizontale, risque d'entraîner des biais de genre dans la conception des politiques publiques environnementales. En particulier, il existe un risque de report de la charge écologique sur les femmes qui réalisent la majorité des tâches domestiques. A titre d'exemples, plusieurs champs de l'action publique peuvent être concernés : la gestion de l'espace public (économies d'éclairage urbain renforçant le sentiment d'insécurité des femmes ; mobilités douces inadaptées aux déplacements des enfants), l'organisation du cycle des déchets (les systèmes de consigne ou de points de collecte, l'utilisation de produits lavables en lieu et place de produits jetables, qui impliquent une lourde logistique), l'alimentation durable et saine (les circuits courts peuvent complexifier les actes d'achat). A contrario, la transition écologique peut être l'occasion de repenser l'action publique en faveur d'une égalité accrue entre les sexes.

C'est pourquoi notre étude se penche sur deux questions :

- 1/ Les femmes sont-elles sous représentées dans les fonctions de décisions sur le sujet de la transition écologique dans les collectivités ?
- 2/ Les politiques environnementales ont-elles un impact différencié sur les femmes et les hommes ?

II - La sous-représentation des femmes aux postes de direction écologique des collectivités territoriales prive ces dernières d'une approche plus participative et intégrée de la transition écologique

- 1) Les femmes dirigeantes sont sous-représentées dans les postes de direction de la transition écologique dans les collectivités
 - a. Le taux de féminisation des postes de transition écologique des collectivités n'est pas en décrochage, mais reste inférieur au taux de féminisation des postes de direction

Selon notre étude quantitative, basée sur l'analyse de l'organigramme de 73 collectivités, la moyenne des taux de féminisation des fonctions liées à la transition environnementale est inférieure de 10 points au taux de féminisation de la collectivité, toutes politiques confondues. **Le taux de féminisation de l'échantillon retenu est de 48 % contre 39 % pour les fonctions liées à la transition.** Cet écart est d'autant plus significatif au regard de la médiane, de 48 % pour la féminisation globale de la collectivité contre seulement 33 % pour les postes liés à la transition.

Le taux de féminisation des postes liés à la transition est plus faible pour les départements (32 % contre un taux de féminisation globale de 52 %). Au niveau régional, le taux de féminisation des postes à connotation écologique est plus élevé en moyenne que celui de la féminisation, 51 % contre 43 %.

Par fonction, le taux de féminisation des DGA concernées par la transition n'est que de 30 % contre 40 % pour les directions et 46 % pour les autres postes étudiés (adjoint-es au DGA et poste auprès du DGS). Les données ne permettent pas de comparer à une autre politique publique.

Les résultats confirment l'hypothèse selon laquelle les femmes sont sous représentées dans les fonctions en lien avec la transition, à la fois en absolu (moyenne inférieure à 50 %) et en relatif (en comparaison au taux de féminisation général des fonctions de direction).

Pour autant, ce déséquilibre propre aux fonctions liées à la transition n'est pas ressenti de manière unanime. Le sondage mené montre que les répondant-es ne perçoivent pas une difficulté propre à l'accès des femmes aux postes de transition en comparaison à d'autres postes à hautes responsabilités. En effet, près de 67 % des répondant-es affirment qu'il est plus difficile d'accéder aux postes de direction pour les femmes dans une organisation de travail, notamment dans les collectivités territoriales (66 %). 28 % répondent l'inverse, 8 hommes et 8 femmes. Alors que, 45,5 % des répondant-es pensent qu'il est tout autant difficile d'accéder à des postes de direction qu'à d'autres, 9 % affirment qu'il est plus difficile pour une femme d'accéder à un poste de direction de la transition écologique qu'à un autre poste de direction (4 femmes et 1 homme) et 35 % qu'il n'est pas particulièrement difficile d'y accéder pour une femme.

b. Les difficultés d'accès aux filières techniques expliquent en partie cet écart

La majorité des entretiens pointent un **effet de filière**. Le cabinet de recrutement rencontré témoigne que pour une candidature féminine sur un poste technique, il en reçoit trois masculines. Les femmes sont en effet sous représentées dans les formations scientifiques et techniques ce qui mécaniquement réduit leur présence dans les postes de direction sur la transition écologique. Si les filières actuelles sont davantage féminines, le « stock » de ressortissant-es de ces formations reste davantage masculin.

Par ailleurs, **la sélection par concours** a été identifiée par deux entretiens comme un obstacle supplémentaire à la place des femmes. D'une part, les femmes, quel que soit le concours, tendent à

être plus hésitantes à le passer. D'autre part, sur les concours d'ingénieur-es territoriaux, les conditions d'accès ont été restreintes dans les années 2000 recentrant le vivier de candidat-es potentiel-les sur les écoles d'ingénieur-es, vivier plus masculinisé que les facultés.

Cet effet de filière est d'autant plus important que les postes liés à la transition sont perçus comme intrinsèquement techniques. Pour une directrice interrogée, certaines collectivités "sont obsédées par l'idée d'avoir des ingénieur-es sur les questions de transition". Cette dynamique s'expliquerait par une dévalorisation des compétences de planification et de participation citoyenne. Bien que nécessaires aux politiques de transition, elles sont considérées comme secondaires et n'impliquant pas d'expertise. En somme, il apparaît plus facile pour un profil technique de s'approprier des compétences sociales que l'inverse. Ainsi, cette vision technique de la transition accentue l'effet filière observé.

c. Par ailleurs, les femmes ayant accès aux postes de décisions liés à la transition ont pu être confrontées à des remises en cause de leur légitimité

Cette prédominance d'un facteur de filière tend, selon certaines personnes interrogées, à sous-estimer les **biais de genre et le sexisme comme facteur explicatif** de la sous-représentativité des femmes dans les postes de direction sur la transition écologique. Si cet écart est le réceptacle d'inégalités antérieures, il témoigne aussi d'une remise en cause de la légitimité des femmes à exercer ces fonctions.

Les entretiens témoignent en majorité d'**une remise en cause de la légitimité des femmes en poste de direction dans le domaine de la transition écologique**. Elles sont perçues comme moins expertes et leurs expertises est plus facilement remise en cause y compris lorsqu'elle est d'un niveau singulièrement reconnu dans le milieu académique (ex : docteurs). Ce ressenti est accentué dans les interactions avec les élu-es, y compris de genre féminin. Sans forcément y percevoir une dévalorisation, une directrice souligne que le positionnement attendu ne sera pas le même pour une femme et un homme. Les femmes seront plus attendues sur des questions relationnelles notamment entre élu-es. Selon trois personnes interrogées, cette discrimination est exacerbée lorsque les femmes sont (ou sont perçues comme) jeunes. Les interlocuteur-trices douteront à la fois de l'expertise théorique et de l'expérience opérationnelle.

Cette remise en cause des compétences est accentuée par **un sentiment d'éviction**. Être en minorité numérique renforce la perception (de soi-même et par les autres) d'être une personne présente pour répondre à un quota. Cette sensation peut être accentuée par l'effet de recrutement de femmes sur les directions environnement nouvellement créées, permettant d'objectivement rééquilibrer la parité au sein d'une collectivité. Cet effet de "minorité" s'exprime aussi de manière insidieuse. Par exemple les EPI (équipements de protection individuelle), nécessaires pour l'accès aux chantiers, ne sont pas toujours disponibles dans les tailles correspondantes aux femmes de plus petit

gabarit. Sans directement exclure les femmes, cette indisponibilité crée la “sensation qu’elles ne sont pas les bienvenues”, pour reprendre les termes d’une personne rencontrée.

Enfin, cette remise en cause prend la forme du **sexisme ordinaire**. Plusieurs entretiens ont souligné la tendance, y compris pour les femmes en position de direction générale, de plus demander aux femmes présentes d’exercer des fonctions d’intendance (prises de notes, installation des présentations, distribution du café...). De même, en réunion, les femmes sont, comme dans tous les milieux, particulièrement concernées par les coupures de parole.

Un témoignage d’une directrice illustre l’ensemble de ces facteurs : “Quand on rentre dans ces milieux-là, les thématiques sont encore très masculines, donc cela renforce encore la difficulté d’accès, quand on lance un copil chasse et qu’il n’y a que des hommes, il n’est pas toujours évident d’avoir la bonne posture, on n’a pas toujours les clés, cela demande beaucoup de confiance en soi, **on n’anticipe pas toujours qu’on va subir un sexisme ordinaire continu, on vous demande de faire le café, on sait qu’on va avoir le mansplaining, se faire couper la parole, etc.**”

2) Les femmes cadres de la transition écologique développent une approche de la transition écologique plus participative, intégrée et centrée sur les usagers

Plus d’un tiers des participant-es au sondage que nous avons réalisé auprès de professionnelles de tout secteurs publics ont affirmé qu’une **politique publique environnementale est conçue différemment selon que la direction est assurée par une femme ou par un homme**. Les personnes soutenant cette opinion sont composées à 80 % de femmes et justifient cette différence de plusieurs manières. Ces motifs invoqués par les répondant-es au sondage recoupent les réponses collectées lors de nos entretiens. Plusieurs aspects différencieraient une politique publique menée par une femme d’une politique menée par un homme : un style managérial participatif et innovant, particulièrement adapté aux enjeux de la transition écologique ; une plus grande sensibilité aux questions éthiques et au care ; une approche exhaustive et stratégique de long terme. Ces éléments sont autant de raisons de garantir l’accès aux postes de direction de la transition écologique aux femmes cadres dirigeantes dans la mesure où la féminisation de ces postes semble aller de pair avec la soutenabilité de l’action publique.

a. Les femmes cadres de la transition écologique sont porteuses d’une approche exhaustive et stratégique de long terme, voire plus radicale et courageuse

Selon certaines personnes rencontrées, les femmes seraient porteuses d’une **vision stratégique de long-terme**. Elles seraient moins engagées dans des jeux électoralistes court-termistes mais davantage investies en termes d’accompagnement au changement. Les femmes défendent un

principe de justice environnementale, et développent par exemple des connaissances anthropologiques pour s'armer à infléchir les changements.

Les femmes rencontrées lors de notre étude affirment toutes s'inscrire dans la **continuité des travaux** réalisés par leurs prédécesseurs-seuses, ce qui est nécessaire pour mener à bien la transition écologique selon une sociologue de l'environnement avec qui nous nous sommes entretenus. C'est également ce que nous confie une des vingt professionnel-les rencontrés.es : *"J'ai voulu être respectueuse de ce qui a été fait, du travail du prédécesseur, de ne pas tout balayer"*. Cette approche valorise la stabilité des politiques publiques et son inscription sur le long terme, permettant ainsi de s'adapter aux enjeux à venir et favorisant la résilience de l'action publique.

Toujours selon cette sociologue, cette continuité serait également favorisée par le fait que les femmes auraient tendance à **occuper les postes de direction de transition écologique de manière plus pérennes**, à se former et à persévérer alors qu'il y a plus de turnover chez les hommes à l'échelle des postes écologiques. Les hommes montent quand ils peuvent à d'autres postes, ils sont moins sectorisés. Les femmes vivent davantage le poste de directrice de la transition écologique comme un *"métier vocation"* que les hommes.

Par ailleurs, plusieurs cadres des collectivités interrogé-es ont soutenu l'idée selon laquelle les femmes porteraient une **approche plus globale** de la transition écologique, non uniquement centrée sur ses aspects scientifique et technique. Cette perspective permettrait de faire de la transition écologique un sujet politique, c'est-à-dire un sujet d'intérêt général, de justice sociale au sens large. De manière générale, plusieurs études défendent l'idée selon laquelle l'hétérogénéité des profils des personnes composant un comité de direction permettrait de mieux prendre en compte l'hétérogénéité des problématiques rencontrées par une organisation de manière symétrique (cf. Certo, Lester, Dalton, & Dalton, 2006 - Amal Hamrouni, 2023 Excelia BS). De la même manière, une répondante de notre sondage décrit sa supérieure comme *"plus transversale et moins technique, avec une plus grande lucidité sur l'inutilité du technico-solutionnisme de court-terme"*.

"Une femme voit dans la construction des politiques publiques des choses que ne voit pas toujours un homme. Elle a tendance à mieux intégrer tous les acteurs d'un territoire, à considérer la conciliation vie personnelle et professionnelle comme élément régisseur de l'organisation des politiques publiques, et à penser les politiques publiques grâce à notre vécu en tant que femmes" (réponse au sondage).

Les femmes seraient ainsi **"plus innovantes car moins dans la recherche du pouvoir pour le pouvoir mais recherchent le meilleur travail possible tout en maintenant de bonnes qualités relationnelles et une conciliation vie privée et professionnelle"**. Elles se positionneraient plus sur la méthodologie et sur le changement que sur la technique et seraient ainsi plus enclines à chercher de nouvelles manières de faire, de diriger, de concevoir les politiques publiques, pour faire aboutir leurs objectifs.

Cela se traduit notamment par la propension des femmes à continuer à se former au cours de leur carrière professionnelle, notamment sur les enjeux liés à la transition écologique, propension supérieure à celle des hommes. Une professionnelle nous a ainsi affirmé que *"d'expérience, les femmes semblent plus à même de mettre leur égo de côté pour apprendre se former et entraîner les autres dans la transition. La transition écologique nécessite de revoir l'ensemble des manières de fonctionner de manière large, ce qui est impossible sans prise de recul. C'est une action très*

transversale qui nécessite du temps, de l'empathie vis-à-vis des freins de l'autre. L'envers du décor est qu'un sujet "de femme" sera moins pris au sérieux".

Enfin, lors de certains entretiens et dans la continuité des éléments développés ci-dessus, un nouvel aspect de l'approche genrée des postes de direction de la transition écologique nous a été présenté : **le courage voire la radicalité** des femmes cadres dirigeantes, indispensable pour faire aboutir des projets nécessitant une transformation systémique des manières de faire et de concevoir la société, à l'image de ceux liés à la transition écologique. Selon une directrice de la transition écologique rencontrée, *"la politique environnementale a toujours été une politique de retard, qui a emmerdé tout le monde du fait de son opposition aux objectifs économiques. C'est son malheur. Peut-être que sa saisine par les femmes changera cet aspect. D'expérience, ce qui manque aux hommes directeurs de transition écologique, c'est la capacité à se battre quand ils font face à une difficulté. Une femme aura plus tendance à se battre, de manière générale."*

- b. Les femmes auraient tendance à adopter un style managérial participatif et innovant, particulièrement adapté aux questions de transition écologique

Un style de management des femmes différent, induit par une socialisation genrée

Loin de nous l'idée d'affirmer que, parce que femmes, celles-ci auraient un style naturellement différent d'encadrement d'équipes et de modes de décision : soi-disant plus doux, plus à l'écoute, qui prend mieux en compte la parole des autres, dans la continuation des logiques du "care".

Cependant, divers chercheur-euses et sociologues ont pu montrer qu'il existe bien des modalités d'exercice de la fonction d'encadrant-e différentes selon qu'on soit un homme ou une femme. Cette approche différenciée n'est pas le résultat de données biologiques, elle est bien la conséquence d'une éducation et d'une assignation que l'on retrouve dès l'enfance, et observée dans tous les domaines. Dans les familles, on encourage les filles à prendre soin de leur fratrie, on les éduque très tôt à la maternité, au soin aux enfants plus jeunes qu'elles, et à leur futur rôle domestique, en leur inculquant des réflexes d'action faisant d'elles "les gardiennes du foyer" et les responsables de l'entente et du lien dans les familles.

À l'inverse, face à des qualités supposément féminines, qui pousseraient les femmes vers les professions du care, Pascale Molinier analyse la manière dont historiquement les hommes ont été poussés à développer une virilité qui les éloigne de fait du *care* et des professions qui le prennent en charge²⁷.

²⁷ "Métiers du prendre soin et du lien : représentations de genre et pratiques professionnelles", Millénaire3 - Métropole de Lyon, 2024
<https://www.millenaire3.com/dossiers/2024/prendre-soin-des-metiers-du-prendre-soin/metiers-du-prendre-soin-et-du-lien-representations-de-genre-et-pratiques-professionnelles>

Ainsi, loin d'être un résultat "naturel" de différences biologiques, cette socialisation genrée dès le plus jeune âge induit ultérieurement des comportements différents dans la conduite d'équipes et dans le style managérial qu'adoptent les femmes et les hommes.

Que ce soit à travers le sondage réalisé par l'équipe ou *via* les entretiens menés, un constat semble largement partagé : **les approches managériales ne sont pas les mêmes entre hommes et femmes**. Alors que les hommes sont associés à un style de management relativement directif, les femmes cadres auraient davantage tendance à valoriser la participation et la concertation au sein de leurs équipes mais également auprès des citoyen-nes selon Camille Carrier, docteure québécoise en sciences de gestion Carrier²⁸.

Une répondante au sondage évoque ainsi un *"management plus participatif"* des dirigeantes, *"des objectifs plus assumés"*, mais aussi un *"courage politique et institutionnel"* sur les sujets de transition écologique, et une attention renforcée sur la *"dimension sociale et humaine dans une optique d'écologie personnelle"*. Or, ce style de management est particulièrement adapté aux politiques publiques environnementales, lesquelles impliquent une diversité d'acteurs et d'enjeux, et également un haut degré d'acceptabilité, qui ne peut être prescrit et imposé. Un fonctionnement en réseau semble ainsi nécessaire pour mettre à bien la transition écologique. Selon une cadre dirigeante rencontrée par l'équipe, *"une direction de l'écologie doit fonctionner comme une direction ressource. Si les hommes ont peut-être plus tendance à fonctionner en silo, les femmes arrivent à transversaliser les problématiques. Par ailleurs, elles sont moins frileuses que les hommes quand il s'agit d'aller sur le terrain, au contact des citoyen-nes"*.

De manière générale, l'idée que les femmes investiraient davantage que les hommes l'accompagnement au changement est revenue régulièrement dans nos échanges. Cette idée recoupe la théorie de la socialisation du genre, selon laquelle **les femmes font preuve d'une plus grande sensibilité à l'égard des questions éthiques et se soucient davantage des besoins des autres**²⁹.

Sans essentialiser ces caractéristiques, les réponses apportées lors des entretiens vont dans le sens de cette théorie. Les femmes auraient une approche tournée vers le *"care"*, vers le soin, notamment de l'environnement, quand les hommes adopteraient davantage une approche comptable, basée sur l'efficacité, selon une directrice et une des chercheuses interrogées.

Une sociologue rencontrée³⁰ défend une théorie permettant de comprendre ce constat : les femmes accordent de l'importance au bien-être et au *care* en tant que moyen pour parvenir à une fin, à savoir la justice environnementale : un collectif qui se sent bien arrivera plus facilement à ses fins. Le souci des autres apparaît donc comme une stratégie employée par les femmes qui managent, et non pas comme une donnée naturelle.

²⁸ Camille Carrier, Pierre-André Julien, William Menvielle, *Un regard critique sur l'entrepreneuriat féminin : une synthèse des études des 25 dernières années*, 2006

²⁹ Nabil Ibrahim, John Angelidis, Igor M. Tomic, *Managers' Attitudes Toward Codes of Ethics: Are There Gender Differences ?*, 2010

³⁰ Marie THIANN BO MOREL, *Mémoire d'HDR - Les prédatons environnementales- La face cachée du souci environnemental*, 2019

c. . Les femmes cadres dans l'environnement semblent davantage associer leurs pratiques personnelles à leur engagement professionnel

Selon une professionnelle interrogée, chez les femmes cadres de la transition écologique, il y a un **sentiment d'adéquation dans leur mode de vie entre leur engagement personnel et professionnel**. *De facto*, l'ensemble des cadres de la transition écologique féminines interrogées ont répondu être sensibles et engagées personnellement sur les questions environnementales (adaptation des comportements et des pratiques quotidiennes, engagement militant ou/et associatif...). *“On ne peut pas faire changer les gens en étant soi-même discordant”* résume la directrice de la transition écologique d'une grande ville.

Près de la moitié des personnes interrogées dans notre sondage affirment que les femmes sont plus engagées écologiquement que les hommes, bien que les femmes soient à 60 % de cet avis alors que les hommes ne le sont qu'à 30 %.

Si les femmes semblent plus impliquées dans les projets du quotidien qui demandent de la rigueur et de l'engagement ponctuel mais régulier, les hommes sont plus engagés sur les projets tournés vers la création. Au ministère de l'Intérieur, le volontariat quotidien, comme sur la sensibilisation interne à la transition, est majoritairement incarné par des femmes alors que l'incubateur de projets environnementaux est investi par des hommes qui y consacrent plus de temps. La transition du quotidien, à l'instar de la sobriété écologique, doit être autant valorisée que la transition de création comme le techno-solutionnisme. L'adhésion au récit de la transition écologique ne sera complète que lorsque des récits équitables seront soutenus et diffusés en valorisant d'autres types d'engagements.

Si la question de la représentation des femmes aux postes stratégiques de la transition écologique locale n'a jamais fait l'objet d'étude, **l'impact positif de la féminisation sur la transformation écologique des organisations fait désormais consensus** dans d'autres secteurs professionnels. L'économiste irlandaise Mairead McGuinness a montré, en 2017, que le genre d'un CEO affectait positivement la performance environnementale d'une entreprise, du fait du choix des fournisseurs. En effet, les femmes ayant, selon elle, une plus grande probabilité d'être responsable d'un foyer, leur connaissance des produits de consommation et de leurs effets pour leurs clients sont mieux connus, et donc les fournisseurs vertueux sur le plan écologique sont privilégiés.

III – Une conception inclusive et participative, notamment permise par la parité aux postes de décisions des politiques publiques de transitions, permettrait d’en faire des leviers d’égalité

- 1) Les politiques de transition écologique ont un impact différencié sur les femmes et les hommes ce qui justifie une approche genrée de ces politiques.

En tant qu’usagères, les femmes sont impactées différemment par les politiques environnementales.

Tout d’abord, certaines pratiques écologiques centrées sur le changement des modes de vie quotidiens leur incombent. Dès lors, les politiques publiques environnementales peuvent accentuer les inégalités dans les tâches quotidiennes. Par exemple, selon une partie des personnes rencontrées, le tri des bio-déchets, devenu obligation en 2024, est et sera majoritairement effectué par les femmes. De même, la charge mentale de changer les pratiques alimentaires, que ce soit pour consommer des produits locaux sans pesticide ou pour adopter une alimentation plus végétale, est portée par les femmes, en témoigne leur sur-représentation dans les jardins partagés³¹. En plus de grever le temps libre des femmes (voire leur temps professionnel), ces actions ne sont pas systématiquement valorisées que ce soit à titre social ou professionnel.

D’autre part, la nécessité de substituer la mobilité carbonée à des pratiques non polluantes n’est pas aussi accessible aux femmes. Premièrement, sur les transports en commun, tant routiers que ferroviaires, les femmes sont confrontées à la question de l’insécurité. Lors du trajet ou lors des moments de frictions (attente, trajet d’accès aux stations), le harcèlement ou la crainte de celui-ci provoquent des comportements d’évitement. Les transports en commun sont aussi conçus pour correspondre à des trajets uniques entre les lieux de travail et les domiciles alors que les femmes auront tendance à réaliser plus d’arrêts pour assurer les tâches domestiques (courses, récupérer / déposer les enfants). Les itinéraires et les horaires de passage ne sont pas adaptés à ces arrêts multiples. Deuxièmement, l’adoption du vélo peut être plus difficile pour les femmes en raison d’une offre inadaptée, d’une logistique insuffisamment pensée pour leurs besoins ou de l’insécurité. L’offre des vélos en libre-service ou des locations proposées par les entreprises et collectivités n’inclut généralement pas des modèles variés (vélos plus légers, cargos). L’insécurité est quant à elle principalement due aux aménagements des pistes cyclables insuffisamment protégées ainsi qu’au harcèlement des automobilistes.

Par ailleurs, dans un monde de ressources finie, la question de leur juste répartition se pose. Les politiques de sobriété, si elles ne sont pas pensées par le biais du genre, peuvent faire peser un effort disproportionné sur les femmes. La diminution de l’éclairage urbain, tant pour préserver la biodiversité nocturne que pour limiter la consommation énergétique, augmente l’insécurité qui pèse particulièrement sur les femmes. Celles-ci se retrouvent alors exclues de l’espace public ou a minima

³¹ "Cultivez la ville avec les jardins partagés", dans *Cahiers de géographie du Québec*, Volume 64, numéro 181-182, avril-septembre 2020, p. 23-36

[Cultivez la ville avec les jardins partagés : le ... – Cahiers de géographie du Québec – Érudit \(erudit.org\)](https://erudit.org/fr/revue/CGQ/64/181-182/103421)

dans une situation d'inconfort lorsqu'elles y circulent. De même, la sobriété foncière interroge sur les usages. De la même manière que le budget sensible au genre interroge à qui bénéficie un euro public dépensé, il serait pertinent de s'avoir s'il y a un déséquilibre genre sur l'artificialisation. La contrainte de la zéro artificialisation nette appelle à repenser une juste répartition du foncier pour répondre aux besoins de toutes et tous.

De même, l'accès à l'eau sera de plus en plus contraint. Selon, une des sociologues rencontrées, la raréfaction de la ressource en eau, l'augmentation de son prix, va particulièrement affecter les femmes, majoritairement exposées à la précarité économique. Par ailleurs, sur un exemple territorial au cirque de Mafate (Ile de la Réunion), la tension autour de la ressource en eau pourrait compromettre l'accès des femmes à l'eau. Compte tenu de la géographie, il n'existe pas de système de distribution à l'eau dans les foyers généralisée. Pour accéder à l'eau, les habitant-es doivent la chercher directement dans les sources. Cependant le savoir des points d'eau est principalement voire exclusivement masculin. Les femmes, et notamment célibataire ou en situation monoparentale, sont alors tributaires des ententes avec les hommes, les exposant à de grandes difficultés d'accès.

2) Plusieurs bonnes pratiques permettent de faire des politiques de transition écologique un levier d'égalité

Favoriser la place des femmes dans les postes de direction, notamment de la transition écologique

- Encourager les cabinets de recrutement à identifier les femmes ayant un profil correspondant au poste vacant (démarche d'aller vers) ;
- Encourager les femmes, notamment aux postes d'encadrement, à postuler lorsqu'un poste de direction se libère, à ce titre la formation peut être utile (exemple : *Osez la DG !*)
- Créer un environnement favorable pour faciliter les candidatures féminines, notamment en mettant en avant l'engagement pour l'égalité femmes-hommes et en formant à la lutte contre les VSS / sexisme ordinaire (notamment sur le temps de parole) ;
- Valoriser (voire créer) une direction de la transition écologique ambitieuse au sein du collectif de travail : avec un périmètre d'action suffisamment large pour assurer une influence réelle sur les politiques publiques de la collectivité. Ainsi, le sondage réalisé dans le cadre de cette étude a révélé que sur les 30 répondant-es travaillant actuellement au sein d'une collectivité territoriale, 13 seulement affirment qu'il existe une direction consacrée à la transition écologique au sein de leur organisation de travail, qui soit importante et influente. 24 répondent avoir une direction consacrée à la transition, dotée ou non d'une influence dans la collectivité, soit 80 % des collectivités représentées dans le sondage, bien plus que les autres organisations de travail des répondant-es (20 %).

Modifier les méthodes de travail au sein des collectivités territoriales afin de les rendre plus inclusives :

- Valoriser les compétences de mise en réseau, de planification et de gestion ainsi que les engagements personnels et associatifs ;

- Transversalité entre les directions : faire des liens entre les différentes directions au sein de la collectivité afin de favoriser la diffusion des projets et ateliers inclusifs au sein de la collectivité ;
- Réfléchir aux bonnes pratiques des réunions des directions et DG pour favoriser la conciliation avec la vie familiale (ex : pas de réunion après 18h) ;
- Veiller à l'inclusion des usagères dans la conception des politiques publiques : par exemple en prévoyant une garde partagée lors des réunions publiques ;
- Intégrer les associations féministes aux structures de suivis des politiques publiques et de participation citoyenne ;
- Prévoir dans les études d'impact ou les évaluations des politiques publiques une vision genrée de celles-ci ;
- Prendre en compte le genre et la mixité dans les dispositifs internes, afin d'adapter les politiques publiques (ex : gender budgeting) et d'éviter que la charge de la transition incombe sur les femmes (ex dans les réseaux d'ambassadeur-rices internes).

La transition écologique concerne certains champs de politiques publiques en particulier, tels que l'aménagement de l'espace public ou les mobilités. Les réflexions autour de ces politiques, visant à les rendre plus soutenables, doivent être également l'occasion de les rendre plus inclusives.

Repenser l'espace public afin de le rendre non seulement plus soutenable mais également plus inclusif :

Les politiques de transition s'accompagnent d'un renouvellement de l'espace public que ce soit pour limiter la présence du bâti en faveur d'espaces verts (végétalisation, dé-imperméabilisation) ou pour renouveler le bâti existant et le rendre plus soutenable (rénovation énergétique de bâti, opération de densification des centres...). Ces opérations d'aménagement urbain sont l'occasion de repenser l'espace et de favoriser la place des femmes.

- Faciliter la circulation des personnes dans l'espace public : prévoir des bancs voire des bancs d'allaitement (ville de Strasbourg) ; éviter les aménagements (tel que stationnement en demi-trottoir) qui réduisent la place réservée aux piétons. Les femmes étant plus en position d'aidantes, elles sont davantage confrontées à des difficultés de circulation (poussettes, caddies de courses, fauteuils roulants...)
- Limiter l'insécurité par la conception de l'espace : favoriser les espaces ouverts avec peu de recoins ; favoriser les approches de réduction de la lumière et des variations de température plutôt que l'arrêt total de l'éclairage urbain ; organiser des marches exploratoires avec les habitant.es des quartiers pour identifier les besoins ;
- Renommer les rues avec des noms de femmes, en consultant les habitant.es afin de favoriser leur appropriation de l'espace public ;
- Aménager les espaces verts et de loisirs : repenser les parcs en incluant des zones de pique-nique, des murs d'escalade plutôt que des terrains de foot, favoriser la mixité des espaces sportifs par des jeux de couleurs et en rapprochant les équipements sportifs des normes de

taille et de poids féminins... Lors des opérations de végétalisation des cours d'école, repenser l'espace pour éviter l'éviction des filles.

Favoriser, à travers le développement des mobilités douces, un système de mobilités inclusif, sécurisé et sécurisant :

- Faciliter les déplacements à vélo :
 - o Favoriser la mise en place de pistes cyclables sécurisées, de préférence éloignées des voitures, suffisamment larges pour permettre aux vélos roulant dans deux sens différents de ne pas se croiser ;
 - o Prévoir des zones pour accrocher les vélos cargos ;
 - o Sur l'offre de vélos en libre-service ou à location de plus longue durée (notamment pour les vélos électriques) : prévoir plusieurs tailles / poids et inclure des vélos cargos.
- Garantir un système transports en commun sécurisés et sécurisants :
 - o Prévoir de l'arrêt à la demande ;
 - o Former les chauffeur-es à la prévention ;
 - o Indiquer via une signalétique que le-la chauffeur-e peut venir en aide.
- Elargir les trottoirs pour permettre l'ensemble des déplacements.

Former aux changements comportementaux en mixité :

- Sur le modèle des ordonnances de Strasbourg, offrir des paniers de produits biologiques et en dispensant un cours de cuisine aux femmes enceintes (particulièrement exposées aux perturbateurs endocriniens), en incluant les partenaires ;
- Lors des distributions de poubelles à composte, informer sur le partage des tâches (par le biais de réunions citoyennes ou sur les guides d'utilisation).

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, nous souhaitons remercier chaleureusement nos deux tutrices d'étude, Françoise BELET et Estelle YUNG, de l'AATF, pour leur accompagnement, leur disponibilité et leur contribution à nos travaux.

Nous remercions également l'ensemble des professionnel.les rencontré.es, pour leur temps et leur retour d'expérience. Ces échanges nous ont été très précieux pour alimenter nos réflexions.

Enfin, nous remercions les deux élèves de la Haute école des arts du Rhin (HEAR), Clémence COCHIN et Clara VIREY, qui ont créé la vidéo d'animation, contribuant ainsi à la valorisation de nos résultats.

ANNEXES

Annexe 1 - Méthodologie

La méthodologie vise alors à tester nos hypothèses. Elle s'appuie sur des sources de données majoritairement qualitatives mais aussi, à la marge quantitative.

Les **données qualitatives** reposent, d'une part sur les ressources académiques disponibles et, d'autre part, sur une vingtaine d'entretiens menés par le groupe projet.

Les **données quantitatives** ont été collectées par l'équipe pour identifier la proportion de femmes dirigeantes sur les postes liés à la transition. A ce titre, le groupe a établi une liste de collectivités représentatives à étudier sur la base de leur organigramme (**ANNEXE 1**). Par souci de facilité méthodologique, la détermination du genre est établie sur la base de l'organigramme grâce au titre de la fonction (ex: directrice / directeur) et, à défaut, au prénom de la personne. Dans ce cas, les prénoms majoritairement attribués à des femmes respectivement à des hommes, seront donc considérés comme représentatif du genre et du sexe correspondant. Bien qu'imparfaite, cette méthode facilite la collection de données.

Nous avons, pour chaque collectivité étudiée, calculé le taux de féminisation des postes de direction (DGA et direction, en excluant les postes de chefferie de service) : cette

méthode nous permet d'étudier l'existence d'un lien entre collectivités engagées dans le respect de la parité aux postes de direction et collectivités confiant les portefeuilles écologiques à des femmes. Autrement dit, par ce calcul nous cherchons à savoir si les collectivités qui ont octroyé les directions écologiques à des femmes sont des collectivités spécialement engagées en faveur de la parité de manière générale. Les directions comptabilisées doivent mentionner un des portefeuilles suivants, les DGA correspondantes sont alors renseignés dans la base de données.

Environnement : environnement / développement durable ; transitions (à moduler) ; mobilités douces ; routes ; eau ; énergie / climat ; biodiversité / nature / parcs ; déchets. Le portefeuille des bâtiments est exclu car étant trop souvent rattaché aux ressources, qui réunit des directions à faible enjeux environnementaux, ce qui risquerait de fausser les conclusions.

Ce traitement statistique, s'il donne une tendance, connaît des limites importantes qu'il convient de prendre en compte. Tout d'abord, les effets de périmètres (variation des organigrammes, dénominations variables des postes) n'ont pas été totalement neutralisés par la méthodologie retenue. Par ailleurs, certains choix sont discutables comme celui d'exclure les routes ou les directions transports ne comportant pas de mention liée à la transition. Par ailleurs, l'échantillon statistique n'est pas assez élevé pour totalement éliminer certains biais. Par exemple, certaines collectivités n'ont qu'un ou deux postes liés à la transition, de fait le taux de féminisation peut facilement être de 0 ou 100%. Ces valeurs extrêmes biaisent les résultats. Cela étant, il est difficile de statuer quel impact l'élimination de ces biais et limites aurait eu sur les résultats (le taux de féminisation aurait pu être plus élevé ou plus faible).

Annexe 2 – liste de collectivités retenues pour le travail quantitatif

Un total de 72 collectivités a été étudié en essayant de varier les zones géographiques, les échelles ainsi qu'en assurant une diversité rural / urbain. Le travail d'analyse s'est basé principalement sur l'étude des organigrammes publics et disponibles en ligne.

1/ Communes

Communes traitées :

1. Ville de Chateauroux
2. Ville de Chatellrault
3. Ville de Douai
4. Ville de Lannion
5. Ville de Montluçon
6. Ville de Périgueux
7. Ville de Saumur
8. Ville de Toul
9. Ville de Vierzon
10. Ville et Agglo Alès
11. Ville et Agglo Agen
12. Ville et communauté Pontivy
13. Ville de Bourges
14. Ville de Roubaix
15. Ville de Sélestat

2/ Intercommunalités /métropoles

Métropoles traitées :

1. Bordeaux Métropole
2. Eurométropole de Strasbourg
3. Métropole aix marseille'
4. Métropole de Nantes
5. Métropole de Rennes
6. Métropole de Lille
7. Montpellier métropole
8. Métropole de Lyon
9. Métropole du Grand Paris

Communautés de communes :

1. Communauté de communes du Pays de Barr
2. Communauté de communes du Pays de Bray
3. Communauté de communes du Parys Rhin-Brisach
4. Touraine vallée de l'Indre

Communautés d'agglomération:

1. CA de la Rochelle
2. CA du Gard Rhodanien
3. CA Tarbes Lourdes Pyrénées
4. Communauté d'Agglomération Hérault Méditerranée
5. Communauté de l'auxerrois
6. Communauté Pays Basque

7. Grand Avignon
8. Moulins Agglomération
9. Pays de l'Or Agglomération
10. Valenciennes métropole
11. Limoges métropole
12. Grand Poitiers Agglomération

3/ Départements

21 départements dont :

- 1 ultra-marins : Réunion (aucun autre département ou CTU n'a d'organigramme facilement accessible)
- 9 ruraux
- 10 urbains (5) dont 2 en Ile-de-France

Il peut sembler étonnant de retenir une parité entre les départements ruraux et urbains compte-tenu des différentiels de population. Cependant, ils représentent plus de la moitié des départements français, l'INSEE qualifiant 53 départements comme "principaux ruraux". Par ailleurs, considérant que l'accès aux organigrammes peut être plus complexe pour des intercommunalités de petite taille, les territoires urbains risquent d'être sur-représentés à l'échelle intercommunale. Il convient donc de compenser cette dynamique à l'échelle départementale.

Départements traités :

1. Seine-Saint-Denis
2. Creuse
3. Dordogne
4. Gironde
5. Bouches-du-Rhône
6. Var
7. Loire-Atlantique
8. Réunion
9. Essonne
10. Alpes-de-Haute-Provence
11. Seine-et-Marne
12. Nord
13. Yonne
14. Eure-et-Loir
15. Ain
16. Meurthe-et-Moselle
17. Val-de-Marne
18. Drôme
19. Loir-et-Cher
20. Vosges
21. Loire-Atlantique

4/ Régions

Toutes les régions sont retenues compte-tenu de leur faible nombre y compris dans les territoires ultra-marins. La Région Corse n'a aucun poste dédié à l'environnement.

Annexe 3 – Questions posées lors des entretiens

Présentation

- Quelle formation ?
- Quelle carrière pro ?
- Depuis combien de temps en poste ?

Lien avec la transition écologique

- Quelles motivations à prendre ce poste ?
- Est-ce que vous êtes engagé.e dans votre vie personnelle à ce sujet ?
 - o Adaptation des comportements personnels. Ex : être végétarien.ne...
 - o Engagement associatif ou militant ?

Sur l'écoféminisme

- Avez-vous déjà entendu parler de l'écoféminisme ?
 - o Si oui, comment le comprenez-vous ?
- Concernant les politiques publiques
 - o Est-ce que vous identifiez des biais dans les politiques de transition en termes d'inclusivité des politiques publiques (en termes d'égalité F/H) ?
 - o Est-ce que vous identifiez des opportunités dans les politiques de transition en termes d'inclusivité des politiques publiques ?

Compte tenu des liens qui existent entre transition écologique et inégalités de genre, il nous paraît pertinent de questionner la place des femmes à ces postes stratégiques.

- Concernant la transition écologique en tant que poste stratégique
 - o Dans votre expérience, ou dans votre expérience, le poste de direction de la transition écologique est-il spécialement occupé par des hommes ou par des femmes ?
 - o Est-ce que vous identifiez des difficultés particulières à l'accès à ces postes par des femmes ? Et dans le quotidien ?
 - o Rapport des femmes directrices aux paires, aux agents, aux élus
- Est-ce que vous identifiez une différence de conception de cette politique quand elle est dirigée par une femme ou par un homme ?
- Quels leviers identifiez-vous pour favoriser l'inclusion des femmes aux réflexions et décisions sur la transition ?

Annexe 4 - Liste des personnes rencontrées

- Marion ALFARO, DGA pôle aménagement et développement durables, CD Seine-Saint-Denis
- Florence ARPIN GARCIA, Directrice environnement, CD Gironde
- Elodie BARRE, Directrice Transition écologique, Eurométropole de Metz
- Noémie BERNARD, Secrétariat général des ministères Écologie Énergie Territoires Mer
- Anne-Elisabeth BEUZIT, Directrice transitions et préservation des ressources naturelles, CD Loire-Atlantique
- Emmanuel BOUCLON, DGA pôle Mutualisé Transition Écologique des Territoires, Communauté urbaine de Dunkerque
- Virginie DUMOULIN, Inspectrice générale IGEDD et auprès de la Conseillère spéciale à l'international au SGPE - Membre de l'Autorité environnementale
- Johanna FORA-PORTHAULT, Directrice du programme La Friche - Ministère de la Transition Ecologique & Vice-Présidente à FP21
- Sabine FRANCOIS, DGA Transition écologique, Région Grand Est
- Eglantine GAVOTY, Directrice Développement durable, Annonay Rhône Agglo
- Marion GUST, DGA développement économique et environnemental, conseil régional Nouvelle Aquitaine
- Emeline LAFAURY, Directrice Transition énergie climat, Ville et Eurométropole de Strasbourg
- Alessia LEFEBURE, Présidente de l'Institut Agro Rennes-Angers
- Maelle NICAULT, Chercheuse associée à OIES à l'Université de la Réunion et membre du comité éditorial de la revue RIEDD
- Laurence QUINAUT, DGS CD Ille et Vilaine
- Sylvie RAVIAT, Cabinet RAVIAT ET OWEN CONSEIL
- Florence SACCHETTINI, Directrice Transitions, Ville de Rouen
- Stéphanie STRASSER, DGA Transformation écologique et économique, Ville et Eurométropole de Strasbourg
- Eléna SUZAT, Directrice Territoire, Ville et Eurométropole de Strasbourg
- Estelle TARAGON, DGA, Ville de Villejuif
- Marie THIANN-BO-MOREL, Maître de Conférences à l'Université de La Réunion

Annexe 5 – Question et résultats du sondage

Un sondage d'une dizaine de questions est venu compléter le travail quantitatif et qualitatif mené. Partagé via plusieurs canaux, il a eu pour ambition de toucher, le plus largement possible, les administrateurs et administratrices territoriales mais également des cadres dirigeant.es fonctionnaires ou non, en poste ou non (actuellement en formation à l'INET ou à l'INSP notamment). 57 participant.es ont répondu à ce sondage, dont 37 femmes, 19 hommes et un 1 "Autre". 53 % des répondant.es sont actuellement en poste dans des collectivités territoriales. 70 % des répondant.es occupent un poste en lien direct ou indirect avec la transition écologique, dont 25 femmes et 16 hommes.

Les questions du sondage étaient les suivantes :

- Vous êtes
 - Une femme
 - Un homme
 - Autre
 - Ne souhaite pas répondre
- Travaillez-vous dans une collectivité territoriale ?
 - Oui
 - Non
- Selon vous, les femmes sont-elles plus engagées écologiquement que les hommes ?
 - Oui
 - Non
 - Ne sait pas / ne souhaite pas répondre
 - Autre
- Avez-vous un poste en lien avec la transition écologique ?
 - Oui, je travaille directement en lien avec la transition écologique
 - Les sujets sur lesquels je travaille concernent indirectement ou occasionnellement la transition écologique
 - Non
 - Autre
- Y'a-t-il une direction consacrée aux questions de transitions écologiques dans votre organisation de travail ?
 - Oui, cette direction est importante (portefeuille d'actions large, direction bien identifiée, direction dynamique...)
 - Oui, mais cette direction a une influence limitée au sein de l'organisation (direction récente, portefeuille d'actions limité...)
 - Non
 - Ne sait pas
 - Autre
- Si oui, par qui est dirigée cette direction ?
 - La direction de la transition écologique est assurée par une femme
 - La direction de la transition écologique est assurée par un homme
 - Ne sait pas / ne souhaite pas répondre
 - Autre
- Selon vous, les femmes ont-elles plus de mal à accéder aux postes de direction dans une organisation de travail ?
 - Oui
 - Non
 - Ne sait pas / ne souhaite pas répondre

- Autre
- Selon vous, les femmes ont-elles plus de mal à accéder aux postes de direction liés à la transition écologique ?
 - Oui, comme pour tout poste de direction
 - Oui, plus que pour un autre poste de direction
 - Non
 - Ne sait pas / ne souhaite pas répondre
 - Autre
- Selon vous, une politique publique sera-t-elle conçue différemment selon que la direction est assurée par une femme ou par un homme ?
 - Oui
 - Non
 - Ne sait pas / ne souhaite pas répondre
 - Autre
- Si oui, pourquoi ?