

« Les gardiens, depuis toujours, ils s'adaptent aux conditions climatiques » : adaptation ou évolution professionnelle, les gardiens de refuge de montagne face au changement climatique[★]

Sophie de Rosemont^{*} 

Géographie, Université Grenoble Alpes, UMR Pacte, Grenoble, France

Résumé – L'activité de gardien de refuge de montagne est directement impactée par les effets du changement climatique : pénurie d'eau, destruction partielle ou totale des sentiers d'accès, événements climatiques extrêmes... De même, les besoins émergents des usagers créent de nouvelles tensions pour l'équipe de travail. Néanmoins, les stratégies d'adaptation socio-environnementale ne constituent qu'une partie des explications des évolutions des pratiques du métier. La complexification et la multiplication des tâches de travail sont issues de différents facteurs externes au groupe professionnel, mais également à des dynamiques internes. Ainsi, la structuration de l'activité en métier et l'évolution des profils des gardiens sont à l'origine de l'émergence de nouvelles pratiques et d'une nouvelle organisation du travail.

Mots-clés : changement climatique / travail / gardien de refuge / professionnalisation

Abstract – 'Hut keepers have always adapted to climatic conditions': adaptation or professional evolution? Mountain hut keepers faced with climate change. The mountain hut keeper's job is directly affected by the effects of climate change: water shortages, partial or total destruction of access paths, extreme weather events, etc. However, socio-environmental adaptation strategies are only part of the explanation for changes in working practices. The increasing complexity and multiplication of work tasks is due to various factors external to this professional group. Social and technical evolution in mountain sports (hiking, mountaineering) are generating new demands from users. These emerging needs of users are creating new tensions for the work team. But internal factors also play a major role in the evolution of the profession. In this paper, I will show how climate change is not only a constraint that forces changes in practices. It is also a driver of new ways of approaching the profession, linked to a system of social and ecological values. Thus, the structuring of the activity as a profession and evolution in the profiles of hut keepers are at the root of the emergence of new work practices and organisation.

Keywords: global warming / work / mountain hut keeper / professionalisation

Le 21 juin 2024, le hameau de la Bérarde a été en grande partie détruit, emporté par une crue torrentielle. Cet événement constitue un point de départ saillant pour appréhender les évolutions récentes du groupe professionnel des gardiens de refuge. Parmi les nombreuses

réactions, le Syndicat national des gardiens de refuges et des gîtes d'étape (SNGRGE) s'inquiète dans une lettre¹ du travail des gardiens et des gardiennes : si l'accès au refuge n'est plus possible, ils et elles perdent le revenu de la saison². Ainsi, la catastrophe de la Bérarde, et toutes

^{*} Voir dans ce numéro le [texte d'introduction](#) du dossier « Les professionnels de la montagne face aux transitions socio-environnementales », ainsi que les autres contributions qui le composent.

* Auteur correspondant :
sophie.de-rosemont@univ-grenoble-alpes.fr

¹ Lettre cosignée notamment par le Syndicat national des guides de montagne (SNGM) et la Fédération française des clubs alpins de montagne (FFCAM).

² Voir www.montagnes-magazine.com/actus-cruels-les-ecrins-mois-apres-point-ouverture-refuges-accessibilite-sentiers.

celles qui l'ont précédée³, expose effectivement, et de manière brutale, les vulnérabilités de ce métier face aux effets de plus en plus amplifiés du changement climatique en montagne. En effet, plus rapide en haute altitude (Mourey, 2019), celui-ci a des impacts largement perceptibles sur l'environnement de travail des gardiens de refuge. La fermeture des refuges est l'une des conséquences extrêmes, mais il existe en réalité un large panel de répercussions affectant les refuges de manière de plus en plus récurrente (approvisionnement en eau plus difficile, chemins d'accès détruits, terrains des courses d'alpinisme en moins bonnes conditions...) [Fischer *et al.*, 2006; Mourey, 2019; Bodin *et al.*, 2020; Miczka *et al.*, 2025]. Pourtant, aux effets du réchauffement climatique sur l'environnement des refuges se mêlent les dynamiques de travail du groupe professionnel des gardiens (organisation du travail, savoir-faire, savoir-être et compétences). Le refuge de montagne est le lieu de travail, l'outil de travail, et le lieu de vie des gardiens et des gardiennes. Il est également un lieu de repos pour les alpinistes, un objectif pour les randonneurs, un espace de travail pour les guides de montagne, un observatoire pour les parcs. Le refuge est donc un lieu à l'intersection de plusieurs groupes sociaux, professionnels ou non, de diverses pratiques et de plusieurs espaces géographiques⁴, dont l'accès est rendu difficile par les spécificités des terrains de haute altitude.

Il existe un lien intrinsèque entre les gardiens et leur environnement de travail. Certains refuges sont personnifiés autour de la figure du gardien ou de la gardienne : C'est pour eux ou elles que l'on va au refuge, qui bénéficie d'une certaine réputation. À l'inverse, certains gardiens sont parfois identifiés par leur refuge : le nom du refuge est placé comme un nom de famille, par exemple « Sophie » suivi du nom de refuge. De manière générale, le lieu est à la fois l'une des motivations principales pour devenir gardien, mais il est également ce qui le contraint : isolement, promiscuité avec les clients, outil de travail, lieu de vie. Pris dans un environnement en pleine évolution sociale et climatique, le groupe professionnel des gardiens

de refuges ne peut s'extraire du contexte dans lequel il s'inscrit. Mais les mutations du métier semblent également inhérentes aux dynamiques sociales et globales du travail, engendrant un nouveau rapport au travail, de nouvelles pratiques, de nouveaux profils de gardiens.

Les évolutions récentes du métier peuvent donc être envisagées sous le prisme d'une multiplicité de facteurs (Gadéa et Grelon, 2009) et comprises par le système de l'«écologie des professions» (Abbott, 2003). Andrew Abbott décrit en effet le processus de construction et d'évolution des professions à partir de facteurs internes et externes. Il comprend les professions dans leur intégration à un système composé de multiples groupes sociaux et organisations, ayant une influence directe sur la constitution d'un métier (Abbott, 1988 ; 2003). Je propose dans cet article d'appréhender les transformations des pratiques de gardiennage à partir de l'analyse de facteurs externes et internes au groupe professionnel, de la structuration du métier aux vulnérabilités induites par les effets du changement climatique. Les notions de «groupe professionnel», «profession», «métier» sont utilisées comme synonymes pour désigner un ensemble de travailleurs exerçant la même activité, selon la définition de Didier Demazière et Charles Gadéa (2009 ; Hénaut, 2011). Avec cette activité, ici le gardiennage de refuge, le groupe bénéficie d'une reconnaissance sociale et se différencie d'autres activités professionnelles *via* une division du travail. Pour saisir les évolutions de l'activité de gardiennage de refuge, je me suis intéressée au parcours individuel professionnel des gardiens et gardiennes actuels comme révélateurs de certaines dynamiques sociales du travail (Denave, 2017). Les parcours professionnels se situent à l'intersection de différentes trajectoires (professionnelles, familiales, amicales et de loisirs) et permettent de replacer le travail en refuge dans un contexte personnel et social plus large (Denave, 2017). En revanche, l'hétérogénéité des refuges (en termes de taille, de publics, d'altitude, d'accessibilité) est un facteur mis de côté dans cet article pour se centrer sur une compréhension globale des dynamiques du groupe professionnel.

Méthodologie

Cette étude s'appuie sur une méthodologie qualitative, composée de plusieurs phases de collecte de données auprès d'acteurs variés, et déployée sur deux terrains différents, le massif des Écrins et les Alpes valaisannes, en Suisse. Cette approche par massif permet de dégager des dynamiques locales, des spécificités de fonctionnement – pratiques de travail, interactions, collaborations – entre gardiens par vallées. J'ai mené des entretiens auprès de 28 personnes travaillant ou ayant travaillé en refuge. Parmi celles-ci, je me suis entretenue avec 8 aides-gardiens, 19 gardiens et gardiennes, 2 anciens gardiens de refuge. Cette diversité de statuts

³ Durant l'été 2023, quatre refuges ont fermé de manière anticipée dans le massif des Écrins pour des causes imputées au réchauffement climatique. DELICQUE, Arthur (29 août 2023), «Fermeture en série de refuges des Écrins à cause d'événements climatiques», *Montagne Magazine*, www.montagnes-magazine.com/actus-fermeture-serie-refuges-ecrins-cause-evenements-climatiques.

⁴ Situés en marge des espaces urbanisés mais construits sur des itinéraires de passages pédestres, les refuges sont des éléments d'aménagement dans des espaces de montagne peu aménagés. Ils sont donc à l'interface de différents espaces : des stations de ski (espaces de montagne ultra aménagés) aux sommets (espaces non ou très peu aménagés).

permet de documenter les mobilités de travail au sein du groupe professionnel. Certains d'entre eux et elles sont depuis devenus gardiens, ou bien ont arrêté le gardiennage. La plupart des entretiens se sont déroulés en refuge et ont duré en moyenne 2 h. Mener les entretiens *in situ* est un précieux moyen pour replacer le discours de la personne enquêtée dans le lieu où elle travaille et ainsi appréhender les dynamiques du refuge. Ces entretiens abordent les différentes étapes des parcours professionnels, partant toujours des éléments les plus récents – les pratiques de gardiennage au moment de l'entretien – puis se déroulent de manière antichronologique sur les expériences professionnelles précédant le travail en refuge et les formations suivies (Bourdieu, 1986). Parmi les entretiens réalisés, 14 individus sont des femmes, et 15 des hommes. Afin de rendre compte de l'hétérogénéité du groupe professionnel et de questionner l'impact des trajectoires personnelles sur l'activité de gardiennage, j'ai cherché une diversité de profils en termes de type de refuge, d'âge, du nombre d'années de pratique. Dans le cadre de cette enquête, tous les prénoms ont été anonymisés, alors que le statut de travail, l'âge, la nationalité et le nombre d'années de gardiennage sont mis en avant pour des raisons de compréhension et d'analyse.

La formation, en tant qu'instance régulant les métiers et leur socialisation professionnelle (Abbott, 1988 ; Marc et Pruvost, 2011 ; Dubar, 2015), a également attiré mon intérêt. Ainsi, pour compléter cette enquête par entretien et saisir les enjeux du diplôme universitaire pour le groupe professionnel des gardiens de refuge, j'ai mené une observation d'une semaine au sein d'une promotion en assistant aux enseignements. Pendant cette période, je me suis également entretenue de manière plus approfondie avec certains d'entre eux et elles, ce qui a permis de saisir de nouveaux parcours professionnels. Puis je me suis entretenue avec certains acteurs partenaires des gardiens, notamment la salariée du syndicat et deux organisations propriétaires de refuges.

La professionnalisation des gardiens de refuge

L'activité de gardiennage existe depuis la construction des premiers refuges dans la deuxième moitié du XIX^e siècle près de Chamonix⁵. Néanmoins, pendant

⁵ Au sujet de l'histoire du premier refuge de montagne édifié dans les Alpes françaises pour les besoins des alpinistes, le blog suivant est une source intéressante : www.blogdechristineachamonix.fr/les-grands-mulets-un-refuge-mythique/. Il mentionne la mise en place d'une gestion par un guide local, Sylvain Couttet, dès 1866, dix années après la construction du premier refuge, et à l'occasion de la construction d'un nouveau bâtiment plus grand et plus solide.

près d'un siècle elle n'était pas reconnue comme un métier, ce qui la laissait « aux frontières du fait professionnel » (Ollivier, 2009). Le processus de professionnalisation du gardiennage de refuge est concomitant avec la structuration progressive du groupe professionnel intervenant dans la seconde moitié du XX^e siècle. Se questionner sur cette structuration revient à se demander quelles étaient les barrières à la reconnaissance du métier et par quels mécanismes celles-ci ont été levées.

Un métier longtemps dans l'ombre : les conditions de l'invisibilisation

Dès la construction des premiers abris de montagne, la question de l'installation d'une présence continue se pose (Anker, 2013). Le refuge des Grands Mulets, construit en 1856 par la commune de Chamonix, est le premier refuge à être érigé spécifiquement pour les besoins des alpinistes. Mais, compte tenu de l'affluence que connaît le mont Blanc dans la deuxième partie du XIX^e siècle (Moraldo, 2017), il se révèle rapidement trop petit. Un autre refuge est construit en 1866, à l'initiative cette fois de la compagnie des guides. Il est composé de deux dortoirs et mesure en tout 18 m². Les travaux sont menés par un guide de Chamonix, Sylvain Couttet, qui devient gestionnaire du refuge, et par la même occasion le premier gardien de refuge des Alpes françaises. L'histoire de la construction et de l'aménagement du refuge des Grands Mulets reflète bien les dynamiques d'installation du travail en refuge. Ainsi, dans le massif des Écrins⁶, le premier gardien s'est installé au début de l'été 1931 au refuge de Temple Écrins du fait d'une fréquentation particulièrement importante⁷. La gestion est assurée par un guide renommé de la vallée, déjà investi dans la construction et les travaux des refuges environnants. Près de 70 années séparent le début de l'activité de gardiennage aux Grands Mulets de celui de Temple Écrins, et pourtant les dynamiques restent les mêmes. Pour des raisons d'augmentation de la fréquentation, les propriétaires des refuges (dans le premier cas, la compagnie des guides de Chamonix et pour le second, le Club alpin de l'Isère) confient la gestion du refuge à un guide de montagne de la vallée. Ainsi, l'activité de gardiennage est restée pendant des décennies en marge d'un autre métier, celui de guide de montagne, participant à son « invisibilisation » et ne permettant pas sa structuration comme groupe professionnel indépendant. Les processus d'invisibilisation et de visibilisation du travail ne fonctionnent pas l'un sans l'autre (Krinsky et Simonet, 2012). La visibilisation

⁶ Et parmi les refuges gérés par le Club alpin de l'Isère.

⁷ Archive issue du bulletin trimestriel de la section de l'Isère du Club alpin français I – 1925-1932.

d'une activité exercée aboutit à la reconnaissance sociale de son caractère productif et des conditions matérielles et symboliques pour entrer dans le champ du travail reconnu (Krinsky et Simonet, 2012). À l'inverse, l'invisibilisation consiste en une euphémisation des compétences et de l'exigence liée à l'activité de travail. La confusion de la répartition du travail entre les guides de montagne et l'activité de gardiennage a été une barrière à la visibilité et à la structuration du métier de gardien de refuge. Elle repose sur les responsabilités liées à l'organisation des secours en montagne, nécessitant des compétences particulières en termes d'évolution en terrain de montagne. Dans un premier temps, les gardiens de refuge ayant pour tâche principale de porter secours aux alpinistes en difficulté étaient donc recrutés parmi les guides de vallée. L'activité de gardiennage s'est spécialisée progressivement, *via* une division du travail avec le métier de guide. En 1958, suite à un accident particulièrement marquant, les secours en montagne se structurent, donnant naissance au Peloton de gendarmerie de haute montagne, doté d'un hélicoptère (Agresti, 2006). Les gardiens de refuges sont peu à peu déchargés, au moins en partie, de l'organisation des secours en montagne⁸. Cette division des tâches, cette spécialisation progressive de l'activité de gardiennage, constitue un premier jalon vers la professionnalisation du métier.

Néanmoins, la division progressive entre le métier de guide et celui de secouriste n'est pas suffisante pour comprendre le processus tardif de constitution du groupe professionnel des gardiens de refuge. Les prémices de spécialisation de l'activité de gardiennage posent la question des savoirs spécifiques composant le terrain professionnel d'un métier. Ainsi, il faut également regarder du côté de la constitution de savoirs professionnels spécifiques pour comprendre la longue invisibilité de l'activité et sa structuration en tant que groupe professionnel. Les gardiens de refuges ont longtemps été des habitants de la vallée, principalement des guides, ou des individus disposant d'une connaissance de la montagne solide, issue de leur expérience personnelle. L'activité de gardiennage ne disposait alors d'aucun savoir professionnel spécifique, elle reposait principalement sur la connaissance des terrains montagneux et consistait principalement à gérer le bâtiment et les éventuels secours en montagne. Or, si ces savoirs sont le socle du métier de guide de montagne, ils peuvent également être acquis par l'expérience (Lochard et Simonet, 2009). Ainsi, pendant des décennies, la frontière entre « savoirs profanes » (Arborio, 1996) et « savoirs professionnels » était ténue, et freinait la reconnaissance d'un terrain propre à l'activité de gardiennage (Descolonges, 1996 ; Demazière et Gadéa, 2009).

⁸ Ils en restent des maillons essentiels. Lors d'un accident en montagne, les gardiens sont « les yeux et les oreilles » des secouristes. Les deux métiers sont devenus complémentaires.

La formalisation de savoir-faire et savoir-être spécifiques

Bien qu'acquis en grande partie par l'expérience, les savoir-faire liés à l'activité de gardiennage sont complexes et spécifiques, déconstruisant la figure de l'autodidacte. Les tâches des gardiens se sont spécialisées et formalisées. Le gardiennage est formé de savoirs provenant de différentes professions – cuisinier, personnel d'entretien, manager d'équipe, chef d'entreprise, hôte d'accueil, bricoleur – qui s'ajoutent à une bonne connaissance de l'environnement du refuge. Si ces connaissances sont essentiellement issues d'expériences professionnelles ou profanes antérieures, elles reposent sur des savoirs établis et mobilisés dans une logique propre, celle de l'activité de gardiennage. Ainsi, l'accès au gardiennage d'un refuge requiert souvent un nombre important de saisons d'aide-gardiennage, voire depuis 2004 l'obtention d'un diplôme universitaire⁹, qui vient formaliser l'acquisition de ces savoirs spécifiques. Ces savoirs issus d'autres professions viennent construire les spécificités du travail en refuge. Le rythme de travail particulièrement intense, la gestion du bâtiment, les interactions avec les autres groupes sociaux – clients, secouristes, propriétaires, guides, fournisseurs, offices du tourisme... – constituent le socle du métier de gardien de refuge.

La mise en place d'un syndicat professionnel en 1992¹⁰, puis d'un diplôme universitaire en 2004, contribue à définir le terrain professionnel des gardiens de refuges et à structurer le métier. Ces deux instances créent des espaces de négociation collective pour définir les rôles, les tâches, les savoirs et les connaissances propres aux gardiens de refuges (Descolonges, 1996 ; Demazière et Gadéa, 2009 ; Dubar, 2015). En effet, le syndicat a pour but premier la négociation des contrats avec les propriétaires du refuge. Le compte rendu de l'une des premières réunions, daté du 10 décembre 1989, mentionne deux objectifs : la lutte contre la précarité et l'allègement de la subordination. Le syndicat est un espace qui permet aux gardiens de refuge de se regrouper autour de préoccupations communes et de les faire valoir auprès de leurs partenaires (les propriétaires des refuges, entre autres). Il contribue en ce sens à définir le terrain d'action des gardiens en tant que groupe professionnel et à lui donner de la visibilité et de la légitimité auprès des autres professions (Demazière et Gadéa, 2009). Il s'agit

⁹ L'obtention du diplôme universitaire « Gardien de refuge de montagne » n'est pas obligatoire pour postuler au gardiennage d'un refuge, mais il constitue un élément décisif dans la différenciation des candidatures. Il est donc recommandé par les propriétaires.

¹⁰ Les statuts juridiques sont officiellement déposés en 1992, mais les comptes rendus de réunions professionnelles montrent des discussions antérieures à cette date.

donc d'une étape constitutive dans la reconnaissance du métier de gardien (Descolonges, 1996). C'est notamment le syndicat qui prend en main, avec des acteurs partenaires¹¹, l'organisation d'une formation dédiée aux gardiens de refuges.

Pour les professions établies, la formation prend une place cruciale dans la transmission des savoirs et la socialisation des membres (Abbott, 1988 ; Demazière et Gadéa, 2009 ; Marc et Pruvost, 2011). En effet, elle permet de contrôler le processus d'apprentissage des savoirs et savoir-être (Zarca, 1986) d'un groupe professionnel et régule par des mécanismes de sélection l'entrée des membres dans la profession (Dubar, 2015). Mais le cas des gardiens de refuge s'éloigne d'une relation trop univoque entre la construction du groupe professionnel et la socialisation de ses membres, puisque la formation s'appuie aussi sur les expériences des individus. Le diplôme universitaire est ouvert en 2004 par l'université de Toulouse. Cette formation diplômante de six mois alterne entre enseignements et pratiques, rassemblant chaque année une douzaine de stagiaires. Loin de couper avec les acquis par l'expérience décrits plus haut, la formation, au contraire, s'appuie sur ceux-ci. Ainsi, une des seules prérogatives pour postuler au diplôme universitaire est d'avoir déjà travaillé en refuge. La formation vient alors compléter et solidifier les savoirs acquis par l'expérience par des enseignements spécifiques au statut de gardien de refuge, souvent invisibles aux aides-gardiens. Il s'agit principalement de compétences de chef d'entreprise comme du marketing, de la communication, voire du management d'équipe.

« Je pense qu'on a quand même des profils... Alors, tous très, très différents, mais quand même un état d'esprit. En tout cas, quand je dis que c'était vachement bien la formation, c'est parce que je me suis fait des copines, des copains, c'est clair. Et qu'on était un peu tous dans la même approche. En fait, mine de rien, t'es content d'avoir le DU [diplôme universitaire « Gardien de refuge de montagne »] parce qu'en fait, c'est une sorte de sésame à la fin. Mais quelque part, je ne sais pas si t'en attends énormément de choses en termes de formation et d'apprentissage parce que pour pouvoir accéder au DU, il faut que t'aies déjà au moins 4 saisons d'aide-gardienne. »

Aude (entre 30 et 40 ans), gardienne en France depuis 6 ans.

Les spécificités techniques du travail en refuge, qui couvrent un large panel de savoir-faire issus de différents métiers (restauration, entretien, accueil, bricolage, nivologie, météorologie...) dans un espace contraint, rendent l'élaboration d'une formation universitaire complexe. Ainsi, si cette formation formalise des savoirs

acquis antérieurement dans différentes expériences de travail, elle permet surtout la création d'un groupe.

« C'est une formation universitaire et du coup, c'est pas si simple d'ajouter... De mettre des modules comme ça. Ils étaient arrivés à mettre de la cuisine, c'était déjà... Ouais. Mais sinon, elle a... Si si, elle a plein... Y a plein de trucs intéressants. Et puis, en fait, surtout, je pense ce qui est important et intéressant dans cette formation, c'est le réseau que tu te fais. »

Émilie (entre 30 et 40 ans), gardienne en France depuis 10 ans.

La formation participe alors à l'élaboration d'un corps professionnel et met en réflexivité des pratiques de gardiennage que les stagiaires ont acquis de manière individuelle¹². Toutefois, l'obtention du diplôme ne constitue pas un jalon obligatoire lors du recrutement pour le gardiennage d'un refuge. Il ne joue pas le rôle de « l'instrument *princeps* de régulation » (François, 2009) des professions établies, mais il marque les stagiaires à travers des savoirs spécialisés, des valeurs et des référents symboliques communs (Demazière et Gadéa, 2009). Ces évolutions de l'activité de gardiennage s'articulent à la constitution, par la reconnaissance de fait (Demazière et Gadéa, 2009), d'un groupe professionnel. La visibilisation progressive du métier de gardien de refuges est le résultat d'un ensemble de mécanismes sociaux qui permet de définir un territoire spécifique à ce groupe professionnel. Elle aboutit également à une reconnaissance professionnelle des gardiens de refuge parmi les métiers de la montagne. Mais les pratiques de gardiennage n'ont cessé d'évoluer, particulièrement depuis les années 2000. Le changement climatique et les évolutions sociales des pratiques de la montagne sont *a priori* des facteurs transformant actuellement le groupe professionnel.

Les facteurs externes de l'évolution du métier de gardiens de refuge

Andrew Abbott appréhende l'évolution des professions (leur naissance, structuration, transformation, disparition) selon un système de concurrence des unes avec les autres pour s'emparer de telle ou telle tâche de travail. Il désigne cette arène concurrentielle au cours de laquelle les professions se forment et se transforment par l'« écologie des professions ». Dans ce système concurrentiel, les professions évoluent par un processus de confrontation avec des facteurs externes (changements technologiques, évolution du cadre normatif, évolution des besoins des usagers) et des facteurs internes au

¹¹ La FFCAM, l'université de Toulouse Jean Jaurès, l'Association pour la formation des ruraux aux activités du tourisme (AFRAT).

¹² Le diplôme universitaire de gardien/gardienne de refuge a été supprimé en 2024 et remplacé par une licence professionnelle ouverte à la rentrée universitaire 2025.

groupe (évolution des profils, structuration interne...), qui engendrent des développements ou bien des abandons de certaines sphères de leur travail (Abbott, 1988 ; 2003). Suivant ce système, le métier de gardien de refuge est soumis à des forces externes et internes au groupe professionnel qui contribuent à en redéfinir les pratiques de travail. Les évolutions techniques (par exemple la réservation en ligne), administratives, et l'évolution du service proposé ont contribué à la complexification de l'activité de gardiennage par la multiplication des tâches de travail. Parmi les facteurs externes de mutation du métier, trois catégories se distinguent par l'analyse des matériaux collectés : l'évolution de la clientèle, les évolutions juridiques et le changement climatique.

Les nouveaux usages des refuges : fréquentation et pratiques

Les évolutions de fréquentation, en termes de nombre d'usagers des refuges et de pratiques, participent à la transformation du métier de gardien. Les pratiques sportives extérieures, en plein essor ces dernières décennies (Bourdeau, 2006), ont encore augmenté après la crise sanitaire de la Covid-19 (Tuppen et Langenbach, 2021). Si la présence de randonneurs n'est pas récente dans les refuges de haute montagne (Défayes, 2012), elle semble prendre de plus en plus d'ampleur, au moins dans les discours des gardiens. Ces évolutions de fréquentation nécessitent une présence différente de la part des gardiens et des gardiennes, qui modifient parfois le rythme et l'organisation de leur travail.

La plupart des gardiens distinguent leur clientèle en deux catégories principales, en fonction de leur pratique sportive : il y a les alpinistes, qui viennent au refuge pour aller faire une course en montagne le lendemain, et les randonneurs pour qui le refuge constitue un objectif en soi. Ce choix de catégorisation n'est pas anodin : ces deux types de public ont une influence importante sur le travail de l'équipe de gardiennage, notamment en termes de rythme. Par exemple, le public alpiniste a besoin de l'organisation de petits-déjeuners en pleine nuit, alors que le groupe des randonneurs se lève plus tard. Ainsi, un basculement de clientèle vers l'un ou l'autre de ces deux groupes nécessite une réorganisation du travail en refuge. C'est ce que décrit cette gardienne de refuge :

« Avant, j'avais très peu de randonneurs. Maintenant, j'ai beaucoup de randonneurs. C'est vrai que c'est pas la... Ils ont pas les mêmes demandes, ils passent pas le même temps au refuge, ils passent pas de la même manière. Après, moi, les alpinistes, qui partent à 4 h du matin, qui me laissent tranquille jusqu'à 2 h de l'après-midi, c'est très pratique. Un randonneur qui reste jusqu'à 10 h du matin, et les premiers qui arrivent à 11 h, et ben... Toi, ça te met dans le jus, en fait. Tu vois, c'est... C'est des adaptations de pratique, quoi, c'est tout. Mais ça se fait, hein, je crois. »

Émilie (entre 30 et 40 ans), gardienne en France depuis 10 ans.

Émilie évoque ici différentes manières de « passer » au refuge en fonction du type de clientèle. Les alpinistes se servent du refuge comme lieu de passage, alors que pour les randonneurs il s'agit d'un lieu d'arrivée, ce qui influe sur leur rythme et leur comportement. Ces différents usages du refuge en fonction des pratiques impliquent un rythme de travail différent. L'augmentation d'un public de randonneurs décale dans le temps la mobilisation de l'équipe de gardiennage, avec moins de travail la nuit, mais une intensification du travail durant la journée.

Cette évolution de la fréquentation se joue également au niveau des pratiques et engendre de nouveaux besoins de la part de la clientèle. Les gardiens y sont confrontés, mais le cadre contraint du refuge entrave parfois la mise en place de réponses à ces nouvelles demandes. C'est notamment le cas pour l'usage d'outils numériques de plus en plus utilisés dans les pratiques de la randonnée ou de l'alpinisme. Or, les refuges ne disposent pas forcément de ressources énergétiques suffisantes pour répondre aux demandes de plus en plus nombreuses de recharge de batterie.

« Traditionnellement la douche, le wifi, machin, c'est sûr que t'as beaucoup plus ces questions de la part des randonneurs que des alpinistes. Mais ceci dit y'a de plus en plus d'alpinistes qui... qui ont ce type de questionnement là, et notamment beaucoup pour recharger les joujoux, quoi. Les téléphones etc., les montres connectées... ce qui se comprend, parce que le téléphone maintenant, il fait tout, surtout pour la cartographie, la sécurité, tout ça, c'est important de l'avoir bien chargé. Mais ce qui est dommage, c'est que... ils attendent de plus en plus du côté des refuges, mais nous on n'a pas forcément de plus en plus d'énergie quoi, donc ils comprennent pas forcément que c'est plutôt à eux de s'adapter quoi, dans le sens où ils devraient prendre une batterie externe, ou des trucs comme ça, quoi. »

Antoine (entre 30 et 40 ans), gardien en France depuis 6 ans.

Ce différentiel entre les évolutions des pratiques des usagers et les ressources disponibles au refuge peuvent engendrer des tensions entre les clients et l'équipe de travail. De même, les usagers des refuges (alpinistes comme randonneurs) sont de plus en plus demandeurs de renseignements et de conseils de la part des gardiens et des gardiennes, créant ainsi une charge de travail supplémentaire.

« En parlant avec d'autres gardiens qui ont plus d'expérience ou même des pratiquants, les gens étaient plus autonomes avant, quand même, j pense. Donc du coup les gens sont quand même très demandeurs maintenant de renseignements, même les guides d'ailleurs, y'a une certaine humilité du métier de guide qui fait que... celui qui connaît pas le secteur, il va pas faire le fier, faire tout seul et tout ça, il va me demander par où on passe exactement, tu conseilles de redescendre par où, voilà hein,

donc... voilà ça, donc ça nous rajoute une charge de travail qu'y avait p'tête moins avant aussi, hein.»

Étienne (entre 50 et 60 ans), gardien en France pendant 15 ans.

Les évolutions sociales et techniques des pratiques des sports de montagne (randonnée, alpinisme) font émerger de nouvelles demandes auprès des gardiens et des gardiennes et reconfigurent la fréquentation des refuges. Elles entraînent une adaptation de l'organisation du travail en refuge *via* un rythme de travail plus soutenu (de nuit et de jour) et une diversification des tâches du métier (renseigner les clients et les clientes des activités autour du refuge, mieux gérer les ressources énergétiques, diversifier la nourriture proposée à la carte).

Un cadre normatif de plus en plus prégnant

Le nombre restreint de gardiens et les conditions particulières de l'exercice de leur travail en situation d'isolement en montagne les placent depuis longtemps en marge de la législation, comme en témoigne ce gardien :

« Ben, pendant des années ça fonctionnait n'importe comment. Le président du Caf [Club Alpin Français] de X était... comptable, je crois, ou bossait dans un bureau de comptable, et un jour, à une réunion de fin de saison, il nous a dit "écoutez [...], j'crois que ça serait quand même bien que vous vous déclariez, quoi. Au moins que vous déclariez l'existence de votre société, de votre entreprise"».

Michel (entre 50 et 60 ans), gardien en France depuis 45 ans.

Aujourd'hui, la multiplication des tâches administratives est souvent relevée par les gardiens et les gardiennes comme une contrainte de temps et d'organisation, mais également comme une menace pour certaines pratiques du métier.

« Enfin, jusqu'à présent, on était un peu dans notre truc caché. On nous regardait pas trop et... C'est un peu ce qu'on voulait. Et puis, plus ça va, plus on est dans la ligne de mire, quoi. Et il y a des trucs qu'on peut pas faire en refuge, clairement. Enfin, on... On pourra jamais être aux normes d'hygiène de la vallée. Et tant que c'est un peu toléré, ça va. Mais dès que c'est plus toléré, c'est... C'est... C'est juste impossible, quoi. »

Émilie (entre 30 et 40 ans), gardienne en France depuis 10 ans.

Ces normes s'appliquent à plusieurs sphères du travail des gardiens – l'hygiène en cuisine, le droit du travail, les déclarations fiscales, la responsabilité en cas d'accident – et renvoient au statut de chef d'entreprise des gardiens. D'après la salariée du syndicat, les procédures administratives ont bouleversé le métier depuis 15 à 20 ans.

« La salariée du syndicat est également avocate, et... ça nous apporte beaucoup, beaucoup d'informations sur la façon de... la réglementation qui est liée à notre poste, et aussi un grand soutien lorsqu'on a, ben, des sujets où on est... où on peut être en conflit avec... plusieurs entités, et voilà, ça nous donne vraiment un cadre réglementaire sur quoi faire, quels sont nos droits et nos obligations. »

Marine (entre 30 et 40 ans), gardienne en France depuis 10 ans.

Le syndicat et les associations de gardiens ont un rôle de soutien et d'accompagnement dans la complexification de ces procédures administratives, qui prennent de plus en plus de temps dans l'organisation du travail et réglementent de plus en plus les pratiques. L'évolution du cadre normatif appliqué à l'activité de gardiennage crée souvent de la confusion chez les gardiens et rajoute une charge de travail supplémentaire. Si l'invisibilisation du métier a constitué un frein à sa professionnalisation, elle est également vécue comme une marge d'autonomie administrative et réglementaire. Lorsque cette marge se restreint, les démarches administratives se densifient et se complexifient, ajoutant des tâches et des compétences supplémentaires au métier. La mise en place de logiciels de réservation en ligne, de facturations professionnelles, la gestion des contrats de travail, des réglementations d'hygiène, de conformité aux règles du bâtiment, dans le contexte particulier des refuges, sont souvent perçues comme des contraintes, voire des entraves au travail. De fait, la connexion internet y est souvent fluctuante ; l'accès au refuge est impossible une partie de l'année, ce qui réduit les moments où les travaux de mise en conformité du bâtiment peuvent s'envisager, etc.

« Des fois j'ai l'impression que, quand même, on nous complexifie encore plus la vie, quoi. Tu vois par exemple le Parc là, maintenant pour les faire payer, faut avoir... faut avoir fait une thèse, c'est impressionnant, quoi ! Tu dois passer par Chorus pro machin là, oh le machin ! Tu dois télécharger ta facture, tu dois rentrer un bon de commande, mais d'abord il faut que tu reçoives le bon de commande, mais avant il faut que t'aies fait un devis, et tatati, et tatata. L'enfer ! J'y ai passé 2 h. Après, j'imagine que quand t'as pris le truc en main, ça va mieux mais... c'est de la paperasse en plus, quoi. »

Antoine (entre 30 et 40 ans), gardien en France depuis 6 ans.

Les adaptations aux effets du changement climatique en montagne

Le changement climatique impose des stratégies d'adaptation à plusieurs niveaux des pratiques de gardiennage. Il contribue en effet à modifier les conditions des courses pour les alpinistes (Mourey, 2019 ; Miczka, 2022), ce qui, comme l'explique ce gardien, influe sur la fréquentation du refuge.

«Vu cette année la chaleur qui fait, on a vraiment beaucoup moins d'alpinistes parce que marcher sur les cailloux et tout, ça fait pas vraiment rêver.»

Christophe (entre 40 et 50 ans), gardien en France depuis 20 ans.

Certains gardiens développent donc des stratégies pour prévenir ces évolutions de fréquentation. Ainsi, l'ouverture de nouvelles voies d'escalade au refuge s'inscrit dans ces dynamiques pour essayer de maintenir une certaine attractivité pour les publics alpinistes.

«Nous, on voit bien, l'alpinisme la mi-juillet, c'est plus réalisable, donc moi, j'ai vraiment essayé de miser sur l'escalade pour prendre la relève de l'alpinisme, vu que j'suis un des rares refuges où y'a de la très belle escalade qui... j'ai envie de la valoriser, quoi.»

Marine (entre 30 et 40 ans), gardienne en France depuis 10 ans.

Outre les pratiques sportives, le réchauffement climatique menace le fonctionnement du refuge, notamment en termes de ressource en eau.

«Ben, c'est un ruisseau qu'il y a derrière mais qui coule très peu, j'ai rempli mes 2 cuves de secours, euh mais, de toute façon si j'ai plus d'eau, je serai forcé de fermer, quoi.»

Christophe (entre 40 et 50 ans), gardien en France depuis 20 ans.

C'est alors le futur des refuges qui est en jeu, car incertain. Évoquant les travaux qu'il souhaiterait faire, un gardien s'interroge sur leur pertinence et sur la viabilité des refuges :

«Enfin, maintenant p't-être qu'on a un train de retard, et vu l'évolution du glacier et du climat, est-ce que ça vaut le coup ? Est-ce que faudrait pas encore changer, tout ce qu'on avait envisagé, peut-être c'est plus d'actualité, quoi... les douches avec les problèmes d'eau, les choses comme ça, voilà, c'est peut-être tout remis en question là avec cette année, quoi.»

Christophe (entre 40 et 50 ans), gardien en France depuis 20 ans

Le réchauffement climatique vient donc remettre en question le modèle même des refuges de montagne.

Les nouvelles pratiques de gardiennage

Si les facteurs externes au groupe professionnel sont nombreux et engendrent la transformation des pratiques de gardiennage, les dynamiques internes au groupe professionnel constituent une source d'explication majeure aux évolutions du métier. En effet, l'activité de gardiennage est modelée par les différentes générations de gardiens et gardiennes qui l'investissent et les pratiques de travail qu'ils mettent en place. Cette partie

s'appuie sur deux principales évolutions des pratiques du métier, initiées par les gardiens et les gardiennes : l'écologisation des pratiques et l'organisation du travail en refuge.

L'écologisation des pratiques de travail

Le changement climatique a des impacts directs sur le milieu du refuge, mais il est également ancré dans des discours, des pratiques, des représentations, invitant les individus et la société à repenser leur organisation. En effet, après quelques décennies de controverses, l'identification des causes humaines du changement climatique (Latour, 2001) vient ébranler définitivement le projet politique dominant de modernité (Latour, 2010). Celui-ci, basé sur l'idée de progrès rendu possible par une séparation franche entre humains et non-humains et l'exploitation des seconds par les premiers, se heurte ainsi au dérèglement climatique et à ses effets désastreux (catastrophes naturelles, etc.). Devant cette situation, les défis politiques sont majeurs et passent notamment par la redéfinition de l'organisation des sociétés (Hache, 2011) et du rapport des êtres humains à la nature (Descola, 2015). Les discours et les pratiques émergentes transforment le rapport au temps, au progrès, à la technique (Raineau, 2011). Ils conduisent l'homme et la société à se (re)positionner par rapport à la nature, par les manières d'être, d'habiter le monde et de faire société (Raineau, 2011 ; Descola, 2015). Léo Magnin (2024) questionne l'évolution des pratiques au prisme d'un processus d'écologisation des mœurs, qu'il mesure à travers l'étude des haies, et toutes les pratiques et discours dont elles font l'objet. Il identifie des normes émergentes visant l'écologisation des modes de vie, qui restent minoritaires face aux normes antérieures ancrées dans ce modèle de modernité encore très puissant. C'est ainsi qu'au sein du groupe professionnel, les gardiens de refuge sont de plus en plus nombreux à transformer leurs pratiques, entérinant ainsi un système de valeurs aux normes écologiques.

«Là maintenant, la nouvelle génération, on va essayer de mettre en œuvre, ben, le plus possible par rapport aux produits qu'on utilise, produits alimentaires, produits d'entretien, par rapport à la qualité de la restauration.»

Marine (entre 30 et 40 ans), gardienne en France depuis 10 ans.

C'est ce qu'explique cette gardienne, qui choisit ses fournisseurs en fonction de leur impact environnemental. Au-delà des produits utilisés, les gardiens de refuge entretiennent un rapport spécifique avec les ressources en énergie, dont l'abondance et l'utilisation ne sont souvent pas évidentes dans ce milieu contraint. Ainsi, l'eau froide est généralement puisée dans une source située à proximité du refuge et dépend des conditions climatiques. L'électricité est produite par des panneaux solaires,

complétés par un générateur électrique, et dans certains cas une pico-centrale hydraulique. Dans tous les cas, il s'agit de ressources dont il faut perpétuellement surveiller la consommation. La gestion de ces ressources fait alors l'objet de préoccupations particulières de la part de certains gardiens et gardiennes, qui y investissent un système de valeurs écologiques.

« Mais en fait, moi, dès le début, j'suis arrivé et j'avais pas envie de cramer 9 stères de bois. Donc, déjà, j'avais mis en place un système où j'allumais le poêle que vers 3 h de l'après-midi [...] et l'idée, c'est de continuer à diminuer mes consommations de gaz, parce que moi, c'est ce qui m'a choqué le plus aussi, les 9 stères de bois et puis le nombre de bouteilles de gaz [...] donc j'ai dit au caf, soit vous me changez le système de gaz, vous me mettez des grandes [bouteilles], soit vous me changez mon solaire, et comme ça, j'peux mettre mon frigo sur l'élec et je consomme beaucoup moins de gaz. Donc, ils ont fait ça en fin de saison, l'année dernière, donc cette année c'est le vrai test, ça marche super bien ! J'pense que je vais consommer 3 fois moins de gaz, quoi. Et d'autant plus parce que j'ai le four solaire. »

Antoine (entre 30 et 40 ans), gardien en France depuis 6 ans.

Ces nouvelles pratiques émergent de l'initiative de certains gardiens et gardiennes de refuge. Elles constituent des facteurs internes à l'évolution de la profession puisqu'elles s'inscrivent dans une redéfinition des savoir-être et savoir-faire du métier. Cette écologisation des mœurs est également mesurable dans les discours proposés par les gardiens sur l'environnement de leur refuge, visibles dans un ensemble d'informations transmises depuis le refuge (paroles échangées, affiches sur les murs...) et à destination des usagers.

L'émergence de nouvelles organisations du travail

L'organisation du travail en refuge est également une des principales préoccupations du groupe professionnel. La charge de travail en refuge à l'échelle de la saison, mais également dans leur enchaînement, est un sujet récurrent pour les gardiens, abordé au sein du syndicat et de la formation.

« Le rythme, c'est dur, après au mois d'août on est... allez, on est un p'tit peu plus aigri, on a moins de patience, bon, on répond aux questions mais des fois on a envie de les étrangler, tu vois, bon, on est ... le mois d'août, c'est dur. »

Christophe (entre 40 et 50 ans), gardien en France depuis 20 ans.

Face à ces contraintes, certains gardiens développent de nouveaux modes d'organisation du travail, à plusieurs, par exemple, pour diviser la charge de travail et s'économiser sur le long terme.

« Mais dans le Mercantour, il y a plusieurs refuges qui font un turnover. En gros, il y a les gardiens d'été, les

gardiens d'hiver ».

Stéphane (entre 50 et 60 ans), ancien gardien en France pendant 10 ans.

Garder un refuge à plusieurs fait partie des nouvelles modalités de travail investies par certains jeunes. L'organisation entre les gardiens et gardiennes peut être de plusieurs ordres : s'associer à plusieurs pour se répartir les tâches et/ou alléger la charge de travail ; ou, comme l'envisage cet ancien gardien de refuge, se répartir, au cours de l'année, les périodes de gardiennage. Cette dernière modalité d'organisation du travail s'inscrit dans un contexte d'allongement des périodes gardiennées au refuge. En effet, le changement climatique a des impacts sur les itinéraires de montagne et les conditions des courses. Celles-ci sont souvent praticables de plus en plus tôt dans la saison. Certains refuges s'adaptent à cette nouvelle saisonnalité, ce qui implique d'ouvrir le refuge sur des périodes beaucoup plus longues. De fait, les logiques d'association constituent un moyen de conserver une période de l'année en dehors du refuge.

Les pratiques de gardiennage sont très hétérogènes, mais on peut observer certaines tendances liées aux dynamiques sociales actuelles. Ainsi, les gardiens de refuge transforment leur métier en instaurant de nouvelles manières de travailler, qui correspondent à un nouveau référentiel de valeurs écologiques et sociales. À travers les dynamiques du groupe professionnel des gardiens de refuge, on peut voir se définir de nouvelles formes de rapport au travail, comprise par Dominique Méda (2010) comme des significations de la valeur travail.

Conclusion

Le changement climatique et ses effets en montagne participent à rendre le métier de gardien et gardienne de refuge de plus en plus précaire. En revanche, les stratégies d'adaptation qu'il provoque ne représentent qu'une partie des évolutions globales du groupe professionnel. Job d'été encore méconnu il y a cinquante ans, le métier de gardien de refuge a énormément évolué en peu de temps. Il s'est imposé aujourd'hui comme un acteur économique de la montagne, au terme d'un processus de structuration du groupe professionnel. En effet, la naissance d'un syndicat en 1992, puis d'un diplôme universitaire en 2004 définit les contours d'un métier (Descolonges, 1996), participant à la visibilité du travail en refuge (Ciavaldini-Cartaut et Balas, 2021). Syndicat et diplôme universitaire contribuent ainsi à la construction d'un « territoire » de travail, c'est-à-dire à la définition des tâches qui reviennent au groupe professionnel dans la division du travail. Néanmoins ce territoire semble se complexifier de plus en plus, *via* une multiplication des tâches, sous la force de facteurs internes et externes au groupe professionnel. Répondre à

l'évolution des usagers des refuges, en termes de pratiques et de fréquentation, ainsi qu'à l'émergence d'un cadre réglementaire de plus en plus exigeant augmente bien souvent la charge de travail des gardiens et des gardiennes. De plus, le changement climatique n'a pas seulement un effet néfaste nécessitant des stratégies d'adaptation, mais il agit également comme une force interne au groupe professionnel, incarné par une écologisation des pratiques. Ainsi, décentrer la compréhension des évolutions des pratiques de gardiennage des seules stratégies d'adaptation au contexte socioclimatique permet de les replacer dans un ensemble de dynamiques propres au groupe professionnel. L'émergence de nouvelles pratiques est également issue d'un renouvellement du système de valeurs chez certains gardiens et gardiennes, qui participent à la réorganisation du travail en refuge.

Les évolutions des pratiques de gardiennage évoquées dans cet article sont évidemment à mettre au regard des différents types de refuges. Les facteurs externes au groupe professionnel ont des effets variés sur les modalités de gardiennage selon plusieurs critères inhérents au refuge, comme la localisation, la taille, l'altitude, l'accessibilité. De même, le statut indépendant de gardien de refuge et l'hétérogénéité des profils aboutissent à une large diversité des pratiques et des visions du métier. L'analyse de l'évolution des profils des gardiens et des gardiennes permettrait de documenter les liens entre les trajectoires de vie et les pratiques de gardiennage, et de ne pas appréhender ces évolutions de manière lisse, sans mettre en avant les contradictions internes au groupe professionnel.

Références

- Abbott A.D., 1988. *The system of professions: an essay on the division of expert labor*, Chicago, University of Chicago Press.
- Abbott A., 2003. Écologies liées : à propos du système des professions, in Menger P.-M., *Les professions et leurs sociologies : modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- Agresti B., 2006. Le secours en montagne : l'exception au quotidien, *Inflexions*, 3, 2, 65-73, <https://doi.org/10.3917/infle.003.0065>.
- Anker D., 2013. *Helvetia Club : 150 ans Club Alpin Suisse (CAS), 1863-2013*, Berne : Éditions du CAS.
- Arborio A.-M., 1996. Savoir profane et expertise sociale. Les aides-soignantes dans l'institution hospitalière, *Genèses. Sciences sociales et histoire*, 22, 87-106, www.persee.fr/doc/genes_1155-3219_1996_num_22_1_1371.
- Bodin X., Ravanel L., Magnin F., Duvillard P.-A., Deline P., 2020. Chapitre 15. Le permafrost de montagne face au changement climatique, in Dufour S., Lespez L. (Eds), *Géographie de l'environnement. La nature au temps de l'Anthropocène*, Paris, Armand Colin.
- Bourdeau P., 2006. *La montagne, terrain de jeux et d'enjeux. Débats pour l'avenir de l'alpinisme et des sports de nature*, L'Argentière-la-Bessée, Éditions du Fournel.
- Bourdieu P., 1986. L'illusion biographique, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 62-63, 69-72, www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1986_num_62_1_2317.
- Ciavaldini-Cartaut S., Balas S., 2021. Entre invisibilisation et visibilisation du travail : une contribution de la didactique professionnelle à la reconnaissance des compétences professionnelles des femmes de chambre, *Travail et Apprentissages*, 22, 1, 72-96, <https://doi.org/10.3917/ta.022.0072>.
- Défayes F., 2012. *Les cabanes de montagne. Pourquoi ne pas en rester à quelques planches de mélèzes ?*, Bussigny, Rossolis.
- Demazière D., Gadéa C. (Eds), 2009. *Sociologie des groupes professionnels : acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte.
- Denave S., 2017. Comprendre les bifurcations dans les parcours professionnels, *Vie sociale*, 18, 2, 109-25, <https://doi.org/10.3917/vsoc.172.0109>.
- Descola P., 2015. *Par-delà nature et culture*, Paris, Gallimard.
- Descolongs M., 1996. *Qu'est-ce qu'un métier ?*, Paris, Presses universitaires de France.
- Dubar C., 2015. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, <https://doi.org/10.3917/arco.duba.2015.01>.
- Fischer L., Kääb A., Huggel C., Noetzi J., 2006. Geology, glacier retreat and permafrost degradation as controlling factors of slope instabilities in a high-mountain rock wall: the Monte Rosa east face, *Natural Hazards and Earth System Sciences*, 6, 5, 761-72, <https://doi.org/10.5194/nhess-6-761-2006>.
- François P., 2009. La vocation des musiciens : de l'illumination individuelle au processus collectif, in Demazière D., Gadéa C. (Eds), *Sociologie des groupes professionnels : acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 165-174.
- Gadéa C., Grelon A., 2009. Est-ce ainsi que les professions meurent ?, in Demazière D., Gadéa C. (Eds), *Sociologie des groupes professionnels : acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 118-128.
- Hache E., 2011. *Ce à quoi nous tenons : propositions pour une écologie pragmatique*, Paris, Les empêcheurs de penser en rond/ La Découverte.
- Hénaut L., 2011. Capacités d'observation et dynamique des groupes professionnels : la conservation des œuvres de musées, *Revue française de sociologie*, 52, 1, 71-101, <https://doi.org/10.3917/rfs.521.0071>.
- Krinsky J., Simonet M., 2012. Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui. Introduction, *Sociétés contemporaines*, 87, 3, 5-23, <https://doi.org/10.3917/soco.087.0005>.
- Latour B., 2001. Première partie Critique de la science pure, ou la fin d'un paradigme, in Latour B., *Le métier de chercheur*, Versailles, Quæ.
- Latour B., 2010. *Nous n'avons jamais été modernes. Essai d'anthropologie symétrique*, Paris, La Découverte.
- Lochard Y., Simonet M., 2009. Les experts associatifs, entre savoirs profanes, militants et professionnels, in Demazière D., Gadéa C. (Eds), *Sociologie des groupes professionnels : acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 274-284.
- Magnin L., 2024. *La vie sociale des haïes : enquête sur l'écologisation des mœurs*, Paris, La Découverte.
- Marc A., Pruvost G., 2011. Police : une socialisation professionnelle par étapes, *Déviance et Société*, 35, 3, 267-280, <https://doi.org/10.3917/ds.353.0267>.
- Méda D., 2010. *Le travail. Une valeur en voie de disparition ?*, Paris, Flammarion.

- Miczka J., 2022. *La gouvernance des cabanes du Club alpin suisse face au changement climatique*. Mémoire de master, Sciences Po Grenoble/Université Grenoble Alpes.
- Miczka J., Chanteloup L., Clivaz C., 2025. La vulnérabilité des refuges et des cabanes dans les Alpes franco-suissees face au changement climatique, *Via. Tourism Review*, 27, <https://doi.org/10.4000/14gb1>.
- Moraldo D., 2017. *Les sommets de l'excellence. Sociologie de l'excellence en alpinisme, au Royaume-Uni et en France, du XIX^e siècle à nos jours*. Thèse de doctorat en sociologie, Lyon, Université de Lyon, <https://theses.hal.science/tel-01798557>.
- Mourey J., 2019. *L'alpinisme à l'épreuve du changement climatique. Évolution géomorphologique des itinéraires, impacts sur la pratique estivale et outils d'aide à la décision dans le massif du Mont Blanc*. Thèse de doctorat en géographie, Grenoble, Université de Grenoble Alpes, <https://theses.fr/2019GREAA020>.
- Ollivier C., 2009. Les écrivains publics : l'impossible naissance d'un vieux métier, in Demazière D., Gadéa C. (Eds), *Sociologie des groupes professionnels : acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 231-41, <https://doi.org/10.3917/dec.demaz.2010.01.0231>.
- Raineau L., 2011. Vers une transition énergétique ?, *Natures Sciences Sociétés*, 19, 2, 133-143, <https://doi.org/10.1051/nss/2011143>.
- Tuppen J., Langenbach M., 2021. Les territoires touristiques et sportifs en transition, *Géocarrefour*, 95, 2, <http://journals.openedition.org/geocarrefour/19448>.
- Zarca B., 1986. Qu'est-ce que l'artisanat ?, in Zarca B., *L'artisanat français. Du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica, 7-20.

Citation de l'article : de Rosemont S., 2025. « Les gardiens, depuis toujours, ils s'adaptent aux conditions climatiques » : adaptation ou évolution professionnelle, les gardiens de refuge de montagne face au changement climatique. *Nat. Sci. Soc.* 33, 3, 260-270. <https://doi.org/10.1051/nss/2025056>