



l'institut Agro
agriculture • alimentation • environnement

Montpellier
SupAgro



Mémoire de fin d'études

présenté pour l'obtention du diplôme d'Ingénieur Systèmes Agricoles et
Agroalimentaires Durables pour le Sud

Spécialité : Développement Agricole et Rural au Sud

Option : Ressources, systèmes agricoles et développement

Le rôle et la place des agricultrices dans les changements vers une transition agroécologique

*Étude auprès de paysannes de l'Adage 35 en systèmes bovin lait
herbager*



par Raphaëlle BIATRY

Année de soutenance : 2021

Organisme d'accueil : CIVAM Adage 35



l'institut Agro
agriculture • alimentation • environnement

SupAgro
Montpellier



Mémoire de fin d'études

présenté pour l'obtention du diplôme d'Ingénieur Systèmes Agricoles et Agroalimentaires Durables pour le Sud

Spécialité : Développement Agricole et Rural au Sud

Option : Ressources, systèmes agricoles et développement

Le rôle et la place des agricultrices dans les changements vers une transition agroécologique

Étude auprès de paysannes de l'Adage 35 en systèmes bovin lait herbager

par Raphaëlle BIATRY

Année de soutenance : 2021

Mémoire préparé sous la direction de : Pascale Moity-Maïzi (IRC/Supagro)

Présenté le : 26/10/2021

Organisme d'accueil : CIVAM Adage 35

devant le jury :

Carole LAMBERT (IRC/Supagro)

Clémentine COMER (INRAE, UMR IRISSO)

Marie-Edith MACÉ (CIVAM Adage 35)

Maître de stage : Anaïs FOUREST (CIVAM Adage 35)

RÉSUMÉ

Malgré l'évolution des modèles d'après-guerre dans lesquels les agricultrices étaient reléguées à la sphère domestique et aux tâches invisibles de la ferme, dans le monde agricole comme ailleurs, les femmes font face à des inégalités persistantes. Elles sont aujourd'hui présentées comme un renouveau pour une agriculture durable et résiliente. L'objectif de cette étude est de comprendre en quoi les femmes agricultrices de l'Adage, un CIVAM de Bretagne sont motrices dans la transition agroécologique de leur ferme ainsi que les impacts de cette transition sur leur travail. Au sein de l'Adage, ce sont les Elles, groupe de paysannes en non-mixité qui portent ce projet. À l'aide d'entretiens qualitatifs, des récits de vie ont été récoltés auprès de 11 femmes membres de l'association, toutes installées en bovin lait mais présentant des trajectoires de vies hétérogènes. Nous avons remarqué que sur les fermes, les changements opérés dans le travail sont impulsés par besoin de cohérence entre des valeurs personnelles et l'activité quotidienne. Pour certaines femmes, le changement provient d'un besoin de pallier une inégalité vécue, principalement le fait de ne pas trouver de place sur la ferme. Pour d'autres, il renvoie à un travail de *care* envers les autres et l'environnement. Les changements portés sont synonymes de modifications dans l'organisation du travail (répartition des tâches non plus sur un critère de genre mais d'envies) dans la gouvernance (prendre part aux décisions et être entendue) et dans la création de résilience de la ferme (diversification des ateliers de production, ouvertures dans l'espace extérieur) et donc de transition agroécologique.

Mots-clés : femmes, transition agroécologique, inégalités de genre, changements dans le travail, non-mixité.

ABSTRACT

Despite the evolution of post-war models in which women farmers were relegated to the domestic sphere and the invisible tasks of the farm, in the agricultural world as elsewhere, women face ongoing inequalities. Today, they are presented as a renewal for a sustainable and resilient agriculture. The aim of this study is to understand how women farmers in Adage, a CIVAM in Brittany, are driving the agro-ecological transition of their farms and the impacts of this transition on their work. Within Adage, it is the Elles, a group of non-mixed women farmers who are carrying out this project. Using qualitative interviews, life stories were collected from 11 women members of the association, all of whom were involved in dairy farming but whose backgrounds vary. We noticed that on the farms, the changes in work are driven by the need for coherence between personal values and daily activity. For some women, changes come from a need to compensate for an inequality that they have experienced, mainly the fact of not finding a place on the farm. For others, it refers to *care* work towards others and the environment. These changes are synonymous with modifications in the organisation of work (distribution of tasks no longer based on gender but on desires), in governance (taking part in decisions and being heard) and in the creation of resilience on the farm (diversification of production workshops, opening up to the outside world), and therefore in the agro-ecological transition.

Keywords: women, agroecological transition, gender inequalities, changes in work, non-mixed.

REMERCIEMENTS

À Anaïs, pour m'avoir accompagnée, soutenue, encouragée tout au long de ce stage. Pour toutes les discussions informelles et passionnantes autour de ce sujet qui nous anime au quotidien. Cette aide morale m'a portée et m'a permis d'avancer, aussi bien sur le plan professionnel que personnel.

Merci à toute l'équipe de l'Adage pour m'avoir intégrée dans l'équipe et pour m'avoir fait voir, que oui, s'organiser à 7 salarié·e·s sans direction, c'est possible. Merci à toutes les personnes du pôle Inpact pour l'ambiance conviviale même si la zone industrielle de Cesson ne me manquera pas. Merci aussi aux membres du CA pour avoir permis l'existence de ce stage.

À Pascale Moiti-Maïzi pour ses conseils avisés, sa rigueur à toute épreuve et son temps précieux qu'elle ne compte pas. Merci également à toute l'équipe pédagogique de RESAD pour cette année.

À toutes les paysannes qui ont eu la gentillesse de m'accueillir et de prendre sur leur temps pour partager avec moi l'histoire de leur vie. C'était une expérience incroyable. Et si finalement vous vous posez encore toutes cette question cruciale « Je ne sais pas vraiment à quoi tout ça va te servir mais bon... », j'espère que ce mémoire y répondra. Plus particulièrement aux Elles, qui m'ont et qui continuent de m'inspirer.

À Flora, qui a été une source de soutien tout au long de ce stage et qui continue de l'être. Je garde en mémoire nos discussions jusque tard dans la nuit sur nos sujets de mémoire qui nous passionnent tant.

À Chloé pour ton énergie solaire et pour tous ces beaux dessins, je n'en reviens toujours pas. À toutes les copaines en Bretagne, je reviens vite, le beurre salé me manque.

Aux RESAD, qui ont été une petite famille de substitution cette année, vous avez rendus les zoom zoom bien plus funs. Cette année un peu volée était trop courte. Et à Sixtine en particulier pour son soutien inconditionnel, je suis heureuse d'avoir passé ces 6 derniers mois sous la pluie avec toi.

À Damien, pour tout.

À mes parents, pour m'avoir soutenue toutes ces années, cette fois c'est fini, promis.

***" Sœurs du silence, sortons de l'ombre
Vous entendez ? L'invisible gronde "***

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	3
ABSTRACT	4
REMERCIEMENTS.....	5
TABLE DES MATIÈRES.....	6
SIGLES ET ACRONYMES.....	9
TABLES DES IMAGES.....	9
TABLE DES ANNEXES	9
INTRODUCTION.....	10
1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE	12
1.1. Le cadre institutionnel du stage	12
1.1.1. Les CIVAM	12
1.1.2. L'Adage 35, association du Réseau CIVAM	13
1.2. Le contexte agricole breton	14
1.2.1. Quelle agriculture en Bretagne ?	14
1.2.2. La place du bovin lait	14
1.3. La question du genre en agriculture, une évolution vers l'apparition de groupes non-mixtes	15
1.3.1. Aperçu historique de la place des femmes dans l'agriculture	15
1.3.2. Des inégalités persistantes	16
1.3.3. Vers une visibilité des femmes en agriculture	18
1.3.4. L'émergence et l'importance des groupes non mixtes	18
1.4. Les Elles, groupe de femmes non-mixte de l'Adage.....	19
1.1.1. Historique et démarche du groupe	19
1.4.1. Labélisation GIEE et financements	20
1.4.2. Des fermes inscrites dans la transition agroécologique	21
2. CADRE D'ANALYSE.....	22
2.1. Comment définir la transition agroécologique ?	22
2.1.1. Quelle(s) définition(s) de l'agroécologie ?	22
2.1.2. La notion de transition	22
2.1.3. La transition agroécologique définie par le groupe des Elles de l'Adage.....	23
2.2. Le genre	23
2.3. Le care	24
3. OBJECTIFS ET QUESTIONS DE RECHERCHE.....	25
3.1. Objectifs de l'étude	25
3.2. Question principale et questions de recherche	25
4. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE.....	26
4.1. Une co-construction de la méthodologie.....	26
4.1.1. Avec le groupe des Elles.....	26
4.1.2. Avec un stage sur les collectifs non-mixtes	26
4.1.3. Avec l'équipe salariée de l'Adage	27
4.1.4. À l'aide d'un travail bibliographique	27

4.2. Le choix d'échantillon	27
4.3. Les entretiens	29
4.3.1. Le choix d'une approche qualitative	29
4.3.2. Le recueil de récits de vie	29
4.3.3. Le non-guide d'enquête	29
4.3.4. L'entretien test.....	30
4.3.5. Le cadre posé pour les entretiens	30
4.4. L'analyse réalisée	31
4.4.1. L'analyse des récits de vie	31
4.4.2. L'observation participante	31
4.5. Les biais d'étude	32
4.5.1. Les Elles, enquêtrices et enquêtées	32
4.5.2. Mon positionnement de militante	32
5. L'INTERSECTION ENTRE LE GENRE ET LA TRAJECTOIRE DE VIE DES PAYSANNES	33
5.1. La grande histoire collective	33
5.2. La socialisation dans le métier d'agricultrice	33
5.3. L'effet générationnel	34
5.4. Être issue, ou non, du milieu agricole	36
1.1.1. La particularité des systèmes bovins lait.....	36
1.1.2. Celles issues du milieu agricole ont grandi avec les normes du monde rural....	36
1.1.3. Celles qui non issues du monde agricole ont tout à apprendre mais sans barrières psychologiques	37
5.5. Les modalités de l'installation	39
1.1.4. L'installation sur la ferme familiale, quand elles sont issues du milieu agricole.	39
1.1.5. L'installation sur la ferme du conjoint	41
1.1.1. L'installation hors cadre familial avec le conjoint.....	42
5.6. Le statut	43
5.7. La répartition de la charge mentale	44
6. LES CHANGEMENTS OBSERVÉS ÉTANT À L'INITIATIVE DES FEMMES	47
6.1. Les inégalités de genre, moteur du changement ?	47
6.2. Le passage en AB et la mise en place de systèmes herbagers	49
6.3. Les changements dans le travail quotidien	50
6.4. La diversification des activités de la ferme	53
6.4.1. Les nouvelles productions sur la ferme.....	53
6.4.2. La transformation	54
6.5. Ouvrir sa ferme pour créer plus de lien avec les citoyen·ne·s et les consommateur·rice·s	55
6.5.1. Un marché à la ferme.....	55
6.5.2. De l'accueil social.....	56
6.5.3. Les engagements extérieurs.....	56
7. LES FREINS ET LES LEVIERS À LA MISE EN PLACE DE CHANGEMENTS	58
7.1. La persistance des stéréotypes de genre et des barrières psychologiques	58
7.2. L'urgence comme frein	58
7.3. La non-mixité comme levier pour les changements vers la TAE	59
7.3.1. Pouvoir avec	59
7.3.2. Pouvoir intérieur	59
7.3.3. Pouvoir de	60
Conclusion et recommandations	61

BIBLIOGRAPHIE	62
ANNEXES	64

SIGLES ET ACRONYMES

AB : Agriculture Biologique

Adage : Agriculture Durable par l'Autonomie, la Gestion et l'Environnement

CA : Conseil d'Administration

CIVAM : Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural

EARL : Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée

GAEC : Groupement Agricole d'Exploitation en Commun

GIEE : Groupement d'Intérêt Economique et Environnemental

JAC : Jeunesse Agricole Catholique

MSA : Mutualité Sociale Agricole

NIMA : Non Issu-e du Milieu Agricole

IHCF : Installation Hors Cadre Familial

PAC : Politique Agricole Commune

RESAD : Ressources, systèmes agricoles et développement

SAU : Surface Agricole Utile

TAE : Transition Agroécologique

UTA : Unité de Travail Annuel

TABLES DES IMAGES

Figure 1 : Dessin des trois piliers de la durabilité, sur civam.org	12
Figure 2 : Cartographie des systèmes de production des femmes du groupe des Elles. @Crédits : Fondation Good Planet	21
Figure 3 : Illustration d'un dialogue entre deux agricultrices retraitées. ©Chloé Nain ...	36
Figure 4 : Illustration du poids des injonctions qui pèse sur les femmes. ©Chloé Nain ...	38
Figure 5 : Illustration d'un parcours de paysanne. ©Chloé Nain	41
Figure 6 : Illustration d'une paysanne en pleine réflexion quotidienne. ©Chloé Nain	47
Figure 7 : Illustration d'un petit changement du quotidien. ©Chloé Nain.....	53
Figure 8 : Illustration de la recherche d'une femme "qui ne fait rien". ©Chloé Nain	58
Figure 9 : Illustration du groupe des Elles lors de l'AG en juillet 2021. ©Chloé Nain	62

TABLE DES ANNEXES

ANNEXE I : Schémas des diagnostics de durabilité des fermes du groupe des Elles réalisés dans le cadre du GIEE.....	64
ANNEXE II : Tableau récapitulatif des profils des femmes interrogées	65
ANNEXE III : Trame d'entretien.....	66

INTRODUCTION

Malgré l'évolution des modèles d'après-guerre dans lesquels les agricultrices étaient reléguées à la sphère domestique et aux tâches invisibles de la ferme, dans le monde agricole comme ailleurs, les femmes font face à des inégalités persistantes. Dans la littérature, le rôle clé des femmes dans les changements de pratiques vers des activités de diversification est de plus en plus mis en avant. Leur présence est corrélée avec de la vente directe de produits fermiers, de la transformation de la production ou encore de l'accueil sur la ferme. Elles sont aujourd'hui présentées comme un renouveau pour une agriculture durable et résiliente. Cependant, il y existe peu d'études sur les motivations aux changements et sur les rapports de genre qui les sous-tendent.

Ce rapport constitue le mémoire de mon stage de fin d'étude RESAD (Ressources, systèmes agricoles et développement) de Montpellier Supagro qui s'est déroulé d'avril à septembre 2021 dans l'association Adage, un des CIVAM d'Ille-et-Vilaine en Bretagne.

La demande de l'organisme posait comme objectif de réaliser une étude pour comprendre en quoi les femmes agricultrices de l'association sont motrices dans la transition agroécologique de leur ferme ainsi que les impacts de cette transition sur leur travail. Au sein de l'Adage, ce sont les Elles, groupe de paysannes qui s'organise en non-mixité qui ont porté ce projet de stage. Organisées en GIEE autour de l'enjeu "Comment faciliter l'évolution vers des systèmes agroécologiques en favorisant la reconnaissance du travail des femmes dans la construction et la valorisation de ces systèmes ?", elles ont été partie prenante de la construction de l'étude.

Des interactions ont également été mises en place avec un stage réalisé en parallèle sur les collectifs non-mixtes et porté par le Réseau CIVAM. Une étude conduite en 2019 au sein du CIVAM de Loire-Atlantique démontre la place centrale des femmes dans la transition agroécologique sur les fermes et le rôle du collectif non-mixte dans les changements. Il s'agira ici de rechercher si ces résultats se vérifient au niveau de l'Adage.

Ainsi, l'étude portera sur la question suivante : *En quoi les agricultrices peuvent être motrices de changements vers une transition agroécologique ?*

À l'aide d'entretiens qualitatifs, des récits de vie ont été récoltés auprès de 11 femmes membres de l'Adage, installées en bovin lait mais présentant des trajectoires de vies hétérogènes. Pour étayer cette question, nous présenterons le contexte de l'étude et son cadre d'analyse, qui mènera à la formulation des principales questions de recherche et à la méthodologie mise en place. Pour la présentation des résultats et leur discussion, nous consacrerons une première partie à l'état des lieux des interactions entre le genre et les trajectoires de vies récoltées, pour étudier dans une seconde les changements mis en place sur les fermes et terminer sur une troisième partie qui s'attachera à présenter les freins et leviers pour la transition agroécologique portée par les femmes.

Tous les propos avancés dans ce rapport correspondent à des récits rapportés. Dans ce sens, ils servent à décrire le vécu des personnes qui les racontent et sont ainsi légitimes à être entendus. Si ils n'ont pas pour vocation de porter une vérité générale, ils servent cependant à illustrer des mécanismes genrés qui sous-tendent notre société, qui sont scientifiquement étudiés et publiés. Un grand nombre de personnes, surtout des hommes mais pas que, ont pu avoir un certain rejet des résultats avancés dans cette étude, et plus généralement des propos sur le genre en général. Que ce soit parce qu'ils ou elles n'ont pas l'impression de subir ou de faire subir une oppression ou que ce soit parce qu'au contraire, ils ont pu vivre des choses similaires, il n'est pas question de nier leur expérience personnelle. Cependant, il est nécessaire d'entendre que ces rapports de dominations existent et qu'ils peuvent avoir des conséquences plus ou moins importantes sur les vécus des personnes. Nous nous attarderons ici à tenter de décrire un système, à chacun·e par la suite de se questionner individuellement et collectivement sur la manière dont nous avons envie d'évoluer.

Le choix de l'écriture inclusive

Dans ce rapport, ainsi que dans tous les livrables qui seront réalisés dans le cadre de ce stage, le choix a été fait d'utiliser l'écriture inclusive. Parmi les sources d'inégalités de genre, la langue française joue un rôle en renforçant la hiérarchie et en façonnant la pensée et les représentations sociales autant qu'elle les traduit. L'écriture inclusive permet de mettre au défi notre façon de parler, de penser, de percevoir et concevoir le monde pour aller vers un renversement des dominations de genre. C'est une alternative concrète, immédiate et applicable qui requiert un peu de flexibilité et de bonne volonté pour entamer une réflexion sur la visibilité des femmes et des minorités de genre.

Comment écrire en inclusif sur eninclusif.fr.

@Crédits image : Chloé Nain a réalisé toutes les illustrations de ce rapport. Elles ne sont pas libres de droit.

1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

1.1. Le cadre institutionnel du stage

1.1.1. Les CIVAM

Les CIVAM (Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural) sont des groupes d'agriculteurs et de ruraux qui travaillent de manière collective à la transition agroécologique. Né dans les années 50, le réseau CIVAM a connu de nombreuses évolutions tant dans son organisation que dans sa vision du monde agricole. Il est structuré sur les territoires en groupes locaux, fédérations départementales et fédérations régionales. Les CIVAM constituent un réseau de près de 130 associations, qui emploient 250 animateur·ice·s-accompagnateur·ice·s en 2019 ^[1]. Chacun·e mène à son échelle des initiatives et actions de terrain, en lien direct avec les agriculteur·rice·s, les ruraux et les collectivités pour l'accompagnement de groupes, la création de filières locales, l'organisation d'évènements, la formation ou encore l'animation grand public.

Ils agissent pour une agriculture plus économe et autonome, une alimentation relocalisée au cœur des territoires et des politiques agricoles, pour l'accueil de nouvelles populations et pour la préservation des ressources. Leur mission : animer et accompagner les projets collectifs et durables qui contribuent à dynamiser le tissu socio-économique rural. Ils développent des initiatives, testent de nouvelles pratiques et proposent des méthodes d'actions basées sur les échanges d'expériences, l'apprentissage entre pairs et la coopération à l'échelle locale et nationale. Les activités des CIVAM se basent sur les principes de l'éducation populaire : ne pas séparer la réflexion de l'action, valoriser les savoir-faire, ne pas séparer celles et ceux qui font de celles et ceux qui décident. Ainsi les échanges entre pairs sont au cœur des formations et journées techniques organisées par l'association. S'il peut y avoir des démarches d'accompagnement individuel dans certains cas, celles ci sont toujours menées dans une démarche d'écoute active, d'accompagnement et non de préconisation.

La grande majorité des paysan·ne·s des associations membres du réseau CIVAM ont développé des savoir-faire qui tendent vers une agriculture à taille humaine, économe en intrants comme en moyens de production. Ils-elles visent l'autonomie en cherchant à s'éloigner d'un système productiviste et défendent une agriculture durable reposant sur une résilience écologique, sociale et économique ^[1] (Figure 1).

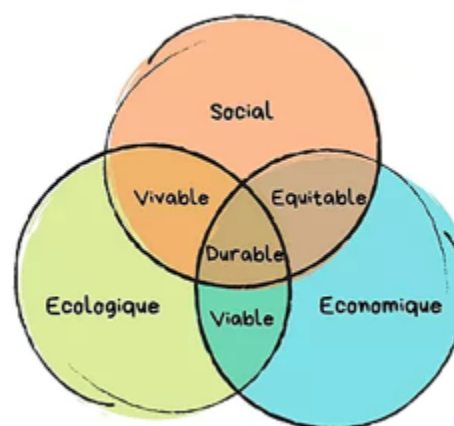


Figure 1 : Dessin des trois piliers de la durabilité, sur civam.org

^[1] Site des CIVAM : <https://www.civam.org/>

1.1.2. L'Adage 35, association du Réseau CIVAM

L'Adage (Agriculture Durable par l'Autonomie, la Gestion et l'Environnement) est le nom du CIVAM Agriculture durable d'Ille-et-Vilaine (35) en Bretagne. Cette association a été créée en 1993 à l'initiative de 14 producteurs laitiers voulant remettre en question le modèle agricole productiviste alors que les réformes de la PAC tendaient vers une libéralisation des marchés. Aujourd'hui, l'Adage compte environ 130 fermes adhérentes dans tout le département. Les adhérent·e·s sont éleveur·euse·s en élevage laitier pour la grande majorité, et en élevages de bovins viande et de petits ruminants pour le reste. L'ambition est de pratiquer une agriculture économe et autonome, en faisant notamment reposer le système fourrager sur le pâturage. Un système laitier se basant sur le pâturage constitue pour elles·eux le meilleur moyen de réduire les charges et donc de maintenir leur revenu tout en diminuant leur impact sur l'environnement. La plupart veulent tendre vers ce modèle ou l'ont déjà mis en place.

D'un point de vue technique, ces ambitions se traduisent par une réduction des recours aux pesticides et aux engrais de synthèse et par une augmentation du pâturage et des régulations biologiques. L'utilisation d'huiles essentielles comme traitements est aussi de plus en plus mise en place. Au niveau organisationnel et de la gestion du travail, les membres visent une maîtrise de leur temps de travail et de leur vie de famille en évitant trop de fragmentation des journées, des horaires vivables, un partage des tâches et une adaptation des outils de travail. En termes politique, social et éthique, ils·elles cherchent plus d'autonomie décisionnelle, des systèmes plus autonomes, plus de valeur ajoutée et un réel partage d'expériences et de connaissances entre elles·eux.

L'Adage est divisée en 7 groupes locaux géographiques, animés par une équipe d'animateur·trice salarié·e de l'association. Les formations dans chaque groupe local portent principalement sur la gestion du pâturage, l'autonomie alimentaire, la réduction des charges et l'augmentation de la valeur ajoutée de la ferme, la santé animale, le travail, mais aussi sur d'autres thèmes en fonction des envies du groupe. En plus des 6 groupes locaux, l'Adage compte 4 groupes thématiques : un groupe viande bovine, un groupe grandes cultures économes en intrants, un groupe maïs population semences paysannes, et un groupe de femmes.

L'équipe des 7 animateur·trice·s fonctionne sans coordination ou direction hiérarchique mais sur un principe d'horizontalité. Les décisions sont prises au consensus lors d'une réunion hebdomadaire qui est retransmise au CA (Conseil d'Administration) dans l'après-midi. Si l'équipe estime qu'elle n'est pas légitime à trancher car le sujet ne porte pas sur une de ses missions mais sur une problématique liée à l'association, la question sera portée au CA. Celui-ci est très présent dans la vie associative et les paysan·ne·s adhérent·e·s sont bien impliqués·es.

1.2. Le contexte agricole breton

1.2.1. Quelle agriculture en Bretagne ?

Après la Seconde Guerre mondiale, la Bretagne est marquée par un retard et un déclin économique important. En plus des politiques interventionnistes que l'État propose à ce moment, l'ensemble des acteur·ice·s économiques et sociaux de la région se mobilisent fortement pour mettre en place des politiques d'aménagement et d'investissement (Cornette, 2015). Dans cette région rurale où plus de la moitié des actif·ve·s au début des années 1950 sont des paysan·ne·s, une véritable révolution technique, agronomique, structurelle est mise en route. En moins d'une génération, la Bretagne devient l'une des premières régions européennes de production agricole et d'industrie agro-alimentaire, compétitive sur les marchés européens et internationaux. (Cornette, 2015)

La modernisation de l'agriculture bretonne passe par une diminution importante du nombre des exploitations, leur intensification radicale, un recours important à l'élevage hors-sol comme moyen de pallier l'étroitesse des structures des exploitations, l'émergence de structures de productions simplifiées (production laitière et maïs fourrager ; production porcine et culture de céréales...), une spécialisation de la production et, en termes économiques, une dépendance très forte des producteur·ice·s aux industriels de l'agroalimentaire, aux politiques européennes et aux conditions du marché provoquant des crises de manière cyclique (Cornette, 2015). Les conséquences environnementales des pratiques agricoles sont importantes, en particulier sur la qualité de l'eau, et finissent par marquer le paysage.

La Bretagne est une région où l'agriculture tient une place importante en matière d'utilisation du territoire et de production agricole. Le modèle de production intensif largement ouvert sur l'économie de marché fournit 12 % des livraisons totales de l'agriculture française sur seulement 6 % de la surface agricole (Brun, 2016). La SAU (Surface Agricole Utile) bretonne s'élève à 60 % du territoire régional contre 52 % en France métropolitaine (Agreste, 2016)

1.2.2. La place du bovin lait

Grâce aux conditions pédoclimatiques propres à la Bretagne (climat océanique doux, forte pluviométrie) et favorables à la culture de céréales et de maïs fourrager, l'intensification des systèmes de production laitiers a été importante dans la région. La Bretagne représente 22 % de la production animale en France métropolitaine et occupe le 1^{er} rang des régions pour la production de bovin lait (Agreste, 2016). En 2015, avec 17 millions d'hectolitres de lait produits et livrés à l'industrie, l'Ille-et-Vilaine se positionne comme premier département laitier en France. Depuis 10 ans, le secteur a connu une forte restructuration. Ainsi, les structures de production actives en 2010 ont une SAU moyenne de 68 ha. Le tiers des exploitations professionnelles spécialisées en bovins lait a disparu au profit de fusions et d'agrandissements (Agreste, 2016).

1.3. La question du genre en agriculture, une évolution vers l'apparition de groupes non-mixtes

1.3.1. Aperçu historique de la place des femmes dans l'agriculture

Au début du 20^{ème} siècle, l'agriculture se base sur un modèle de communautés paysannes familiales pluri générationnelles. La production est vivrière et l'excédent est vendu sur les marchés aux voisin·e·s et il n'existe pas de vraie distinction entre la sphère domestique et la sphère professionnelle. La division du travail est très genrée, c'est-à-dire que les tâches sont différentes entre les hommes et les femmes. De plus, elles n'ont pas la même portée et ne sont pas perçues de la même manière : certaines tâches sont vues comme essentielles, importantes et comme étant le cœur de l'activité agricole alors que d'autres sont vues comme secondaires et non essentielles. Cette division des tâches entraîne également une séparation des espaces. Les hommes sont en extérieur, visibles dans les champs alors que les femmes, préposées aux tâches domestiques du domaine privé, sont au foyer, dans la basse cour ou dans le jardin. Toutefois, elles pouvaient également être mobilisées sur les fermes comme main d'œuvre, en particulier lors des pics de travail comme les semis ou les moissons. Dans les élevages, elles participent à la traite et aux soins des animaux (Guetat-Bernard, 2014). Cette division du travail atteste des rapports de pouvoir présents dans ces espaces agricoles.

Après la Seconde Guerre Mondiale, une volonté de professionnaliser l'agriculture émerge de l'État et des syndicats agricoles (Lagrave, 1996). Ces changements sont imposés pour passer d'une logique vivrière à une logique commerciale, ce qui impacte la place des femmes sur les fermes. Les hommes obtiennent le statut d'«actif agricole» (Plan et Bontron, 2014), alors que les femmes et les enfants sont qualifié·e·s «d'aide familiale». Le modèle d'une agriculture à haute rentabilité et productiviste s'impose et la mécanisation des outils de production entraîne un transfert des tâches traditionnellement destinées aux femmes vers les engins agricoles (Nicourt, 2014). Ce modèle les relègue à la sphère domestique même si elles effectuent toujours des tâches à l'intérieur de la ferme, notamment, en élevage, la traite et la comptabilité. Le travail fourni par les femmes dans le cadre de l'exploitation agricole est invisible, leur statut professionnel est confondu avec leur statut matrimonial (Lagrave, 1988) et leurs droits sociaux, notamment concernant la retraite, sont inexistantes. Mi-travailleuses, mi-ménagères, les agricultrices sont ainsi dé-professionnalisées (Barthez, 1986). Ces inégalités sont d'autant plus renforcées par le mythe de la complémentarité qui émerge à cette époque (Comer, 2016) et qui permet de justifier la place donnée aux femmes. Certaines sont aussi encouragées à soutenir financièrement les exploitations agricoles en travaillant à l'extérieur. Leur contribution financière est souvent indispensable au maintien des exploitations mais elle est invisibilisée et peu reconnue.

Depuis la fin des années 1970, des changements juridiques progressifs ont permis aux agricultrices de gagner en visibilité et d'être reconnues pour leur participation aux travaux de la ferme (Barthez 2005). Avec la création des EARL (Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée) en 1985, les conjoint·e·s sont légalement reconnu·e·s comme des partenaires. En 1999, la loi d'orientation agricole institue le statut de «conjoint collaborateur» pour remplacer celui de « conjoint participant aux travaux ». Ce statut leur offre la possibilité de toucher une retraite ainsi que des droits à une protection sociale mais il n'accorde aucun pouvoir décisionnel sur l'exploitation (Lagrove, 1988). Enfin, en 2011, le GAEC (Groupement Agricole d'Exploitation en Commun) en couple est autorisé. Initialement crée en 1962, il n'était jusqu'alors pas accessible aux conjointes. Le statut de GAEC permet d'obtenir une double part pour les aides de la PAC (Politique Agricole Commune), contrairement à l'EARL, qui ne permet qu'une part d'aides quel que soit le nombre de personnes travaillant sur l'exploitation agricole (Guetat-Bernard, 2014).

1.3.2. Des inégalités persistantes

Depuis les années 1950, le secteur agricole s'est profondément transformé sur les plans démographique, économique, social et politique. La taille des exploitations s'est accrue tandis que le poids démographique des agriculteur·rice·s dans la société française a fortement diminué. Si le modèle productiviste de l'après guerre présentait le couple hétérosexuel comme unité primaire de production à des fins économiques, ce n'est plus tout à fait le cas aujourd'hui (Annes, 2017). Malgré cette évolution, dans le monde agricole comme ailleurs, les femmes font face à des inégalités persistantes.

Au niveau du statut

Aujourd'hui, les femmes représentent 30% des actifs permanents agricoles. En 2016, elles étaient 27%, soit plus d'un quart, à être cheffes d'exploitation, co-exploitantes ou associées contre 8% en 1970 (Agreste, 2020). La majorité sont cependant co-exploitantes. De plus, il est estimé que 2000 à 5000 femmes travailleraient encore sans statut (Billon et al., 2017). Ces chiffres ne sont pas non plus homogènes en fonction des productions choisies et des systèmes mis en place.

Lors de l'installation

Contrairement aux hommes qui s'installent plutôt jeunes, les femmes s'installent à tout âge de leur vie : 50% des femmes s'installent avant 35 ans et 25% après 45 ans alors que pour les hommes, 80% s'installent avant 35 ans et seulement 6% après 45 ans, sachant qu'après 40 ans, il devient difficile d'accéder à la dotation jeune agriculteur·rice (Billon et al., 2017). De plus, lorsqu'elles s'installent seules et ne sont pas héritières, il est plus difficile d'accéder au foncier ou aux moyens de production. Par exemple, les prêts bancaires qui leur sont accordés sont plus bas que pour les hommes et les durées de remboursement sont en moyenne de 25 ans pour elles contre 10 ans pour les hommes (Dahache, 2010).

Pendant l'activité agricole

La prise en charge par les agricultrices des tâches domestiques leur laisse peu de temps pour se former et prendre des responsabilités en dehors de la ferme. Elles font aussi face aux stéréotypes persistants. Ainsi, même s'il y a eu une amélioration de la parité dans la représentation professionnelle agricole, les femmes se retrouvent encore peu au niveau des postes décisionnaires (Comer, 2014).

Par l'accès à la formation

Issues du milieu agricole ou non, nombre d'agricultrices ont exercé au préalable un autre métier. Elles s'installent donc souvent par opportunité plus que par vocation. Elles rejoignent souvent leur mari, sans formation initiale agricole, elles s'adaptent donc aux manières de travailler existantes, et prennent la place qui leur est attribuée dans une organisation du travail historiquement et spatialement construite par les relations de genre sur l'exploitation (Nicourt, 2014). Les processus de recrutement semblent également limiter la féminisation des formations. En effet, le processus de sélection s'effectue sur l'analyse des compétences et des motivations, ce qui laisse plus de place aux hommes, dans un contexte où les stéréotypes de genre perdurent. Au sein de la formation, des pratiques pédagogiques et des méthodes d'apprentissage qui favorisent les hommes sont largement utilisées et alimentent l'idéologie de la complémentarité entre homme et femme (Dahache, 2014).

Au moment de la retraite

L'absence de statut des agricultrices, puis des statuts peu protecteurs ont entraîné des situations extrêmement précaires pour les femmes partant en retraite, bien qu'elles aient travaillé toute leur vie. Les retraites agricoles sont 2,5 fois plus faibles que la moyenne, tous régimes confondus, et les retraites des agricultrices sont encore plus basses que celles des agriculteurs. Aujourd'hui, presque la moitié des femmes retraitées agricoles perçoivent moins de 500 euros par mois selon la MSA (Mutualité Sociale Agricole).

Au niveau de la répartition des tâches et de la charge domestique

En élevage laitier et plus particulièrement en élevage bovin laitier, le couple reste l'unité de travail la plus fréquente. Dans ce type de production, les conjointes sont fortement mobilisées et représentent 20 à 30% des UTA (unité de travail annuel) alors que dans les autres secteurs, ce chiffre descend à 10%. Le recours au salariat est, lui, faible, représentant moins de 15% des UTA (Dufour et Giraud, 2012). Cette présence importante des conjointes renvoie aux contraintes spécifiques de l'élevage où le fort travail d'astreinte peut être difficile à déléguer à des salarié·e·s sans frais conséquents. Dans ces secteurs, il existe également une séparation assez nette des rôles féminins et masculins. Cette division genrée du travail dans les exploitations familiales d'élevage cantonne les agricultrices à des tâches considérées comme annexes à la production : traite, soin des veaux, comptabilité, travail administratif, etc. et entraîne une fragmentation de leur emploi du temps. Présentes en journée sur leurs lieux

d'habitation, les agricultrices alternent continuellement entre la ferme et le domicile, où elles assurent encore la majeure partie des tâches domestiques (Comer, 2021).

1.3.3. Vers une visibilité des femmes en agriculture

Récemment, des travaux se sont intéressés aux rôles des agricultrices dans les transformations du monde agricole. Le modèle productiviste d'après guerre est fortement questionné et des agricultures moins spécialisées et plus diversifiées sont maintenant mises en avant. Les activités que les femmes faisaient de manière invisible vont ainsi rentrer dans une logique commerciale et leur permettre de gagner en visibilité, en légitimité et de regagner le devant de la scène agricole. Leur rôle clé dans les changements de pratiques vers des activités de diversification a été souligné : vente directe de produits fermiers ; transformation de produits de la ferme ; l'hébergement à la ferme ou la restauration (Giraud et Rémy 2013). Aujourd'hui, lorsqu'une ou plusieurs femmes sont installées sur une exploitation agricole, il y a plus de vente directe, de transformation et d'accueil social (Annes, 2017).

Un projet regroupant neuf structures autour du sujet de la contribution des agricultrices au renouvellement des métiers agricoles a mis en avant leur rôle dans l'évolution des pratiques agricoles et l'adaptation de ce secteur aux enjeux actuels, notamment sur les aspects organisationnels, économiques et sociaux. (CARMA, 2015). Souvent, dans la littérature et dans les institutions, elles sont présentées comme un renouveau et comme quelque chose de positif pour l'agriculture. Cependant, il y existe peu d'études sur les changements que cela crée dans leur quotidien, sur les nouveaux rapports de pouvoirs engendrés ou sur cette nouvelle illusion d'égalité.

1.3.4. L'émergence et l'importance des groupes non mixtes

Dans le milieu agricole, la non-mixité entre femmes peut s'observer depuis plusieurs décennies. Dans les années 1960, plusieurs groupes de femmes sont formés au travers du mouvement national de la JAC (Jeunesse Agricole Catholique). Grâce à ces temps non-mixtes, les paysannes ont eu l'opportunité de rompre avec l'isolement de la ferme, et de prendre conscience ensemble des fonctionnements induisant des mal-être pour mieux s'en émanciper (Lagrange *et al.*, 2021).

Les principales raisons avancées par les agricultrices pour justifier leur participation à un groupe de paires sont la persistance de ces inégalités de genre et l'insatisfaction du manque de reconnaissance professionnelle. Ces espaces leur permettent d'exprimer des problèmes conjugaux individuels ou privés. Le collectif s'apparente donc à un groupe de parole où se développe une conscience collective des problèmes de genre rencontrés par l'identification de situations de domination masculine (Comer, 2017). Les sentiments d'injustice qui en ressortent visibilisent des intérêts communs et une volonté forte d'améliorer leur condition (Comer, 2021). Ainsi, les besoins et les difficultés de chacune sont mieux reconnus et les ressentis individuels sont légitimés. De plus, le groupe peut aussi être un potentiel outil de revendication politique visant à émanciper les femmes

par leur travail. Les résultats observables sont que les femmes prennent plus part aux décisions techniques, ont une influence grandissante sur l'orientation stratégique du système de la ferme, diversifient leurs tâches, se forment techniquement et vont davantage dans les champs (Annes et Wright, 2017).

1.4. Les Elles, groupe de femmes non-mixte de l'Adage

1.1.1. Historique et démarche du groupe

Bien présentes sur les fermes, les femmes sont peu engagées à l'Adage. L'équipe d'animation de l'Adage estime que sur les 130 fermes adhérentes, une soixantaine compte au moins une femme ayant un statut sur la ferme. En 2018, lors des formations des groupes locaux, les femmes représentaient seulement 19% des participant·e·s et elles ont été présentes à en moyenne 2,5 formations sur l'année, contre 3,5 pour les hommes. Les observations des animateur·trice·s ont aussi mis en avant que les femmes étaient surreprésentées dans les formations sur la santé animale, et sous-représentées dans les formations sur l'agronomie, la gestion du troupeau ou la gestion de la ferme. De plus, le conseil d'administration de l'association compte une femme et dix hommes. Ce manque de femmes dans la vie de l'Adage avait été souligné lors d'un CA en 2017, aboutissant à la décision de créer un groupe de femmes à l'Adage.

Ce groupe de femmes, les Elles de l'Adage, est un groupe en non-mixité qui était au départ essentiellement consacré à du partage de vécu. Au fur et à mesure, les 3 premières années de vie du groupe ont permis de réaliser :

- Une enquête ayant pour but de mieux connaître la situation des femmes à l'Adage (répartitions des tâches sur la ferme, ressource décisionnelle, participation aux formations) et d'avoir des éléments pour commencer à la faire évoluer ;
- Des actions de communications sur ces freins et leviers pour permettre une plus grande prise de conscience, notamment en milieu scolaire, et favoriser l'accès au métier d'agricultrice dans des conditions équivalentes à celles des agriculteurs ;
- Des formations en non mixité choisie : techniques (conduite de tracteur, travail du métal) et thématiques (santé au travail, installation).

Au sein du groupe des Elles de l'Adage, les objectifs identifiés sont d'améliorer leurs conditions de travail sur la ferme et que ce dernier soit mieux organisé, d'avoir une meilleure répartition des tâches et de monter en compétences techniques et pratiques en prenant part à des formations non-mixtes comme la conduite de tracteur, la mécanique ou le travail du bois et du métal.

1.4.1. Labélisation GIEE et financements

Le groupe des Elles a été labélisé GIEE (Groupement d'Intérêt Economique et Environnemental) en 2020 autour de l'enjeu suivant : « Comment faciliter l'évolution vers des systèmes agroécologiques en favorisant la reconnaissance du travail des femmes dans la construction et la valorisation de ces systèmes ? ». Aujourd'hui, il est constitué d'une dizaine de membres actives et d'autres femmes y participent plus ponctuellement (Figure 2). La reconnaissance en tant que GIEE permet de financer l'animation du groupe et ses travaux pendant 3 ans. L'étude réalisée au cours de ce stage est financée par le GIEE ainsi que par la Fondation Good Planet autour de « la place particulière que prennent les femmes dans l'évolution de systèmes vers l'agriculture durable et les impacts de la transition agroécologique sur leur travail ». La Fondation finance également le stage de Flora Dupuy (Supagro-IRC) qui s'est déroulé en parallèle du mien et qui porte sur le rôle des collectifs non-mixtes dans la transition agroécologique. Nous avons donc été amenées à travailler ensemble. Ces co-financements permettent également d'accéder à des formations pour des publics non financés par Vivéa, d'accompagner le groupe via des intervenant·e·s extérieur·e·s ou encore de créer des outils de communication.

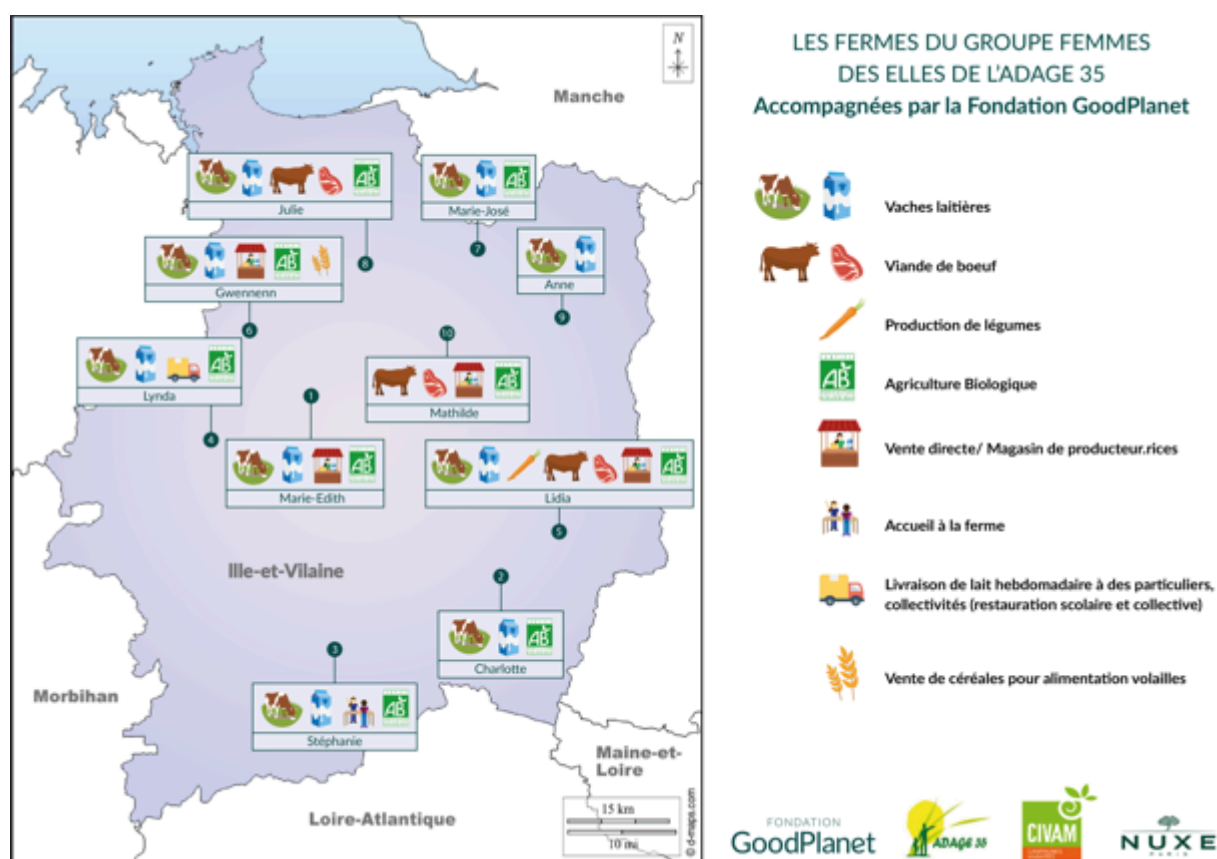


Figure 2 : Cartographie des systèmes de production des femmes du groupe des Elles. @Crédits : Fondation Good Planet

1.4.2. Des fermes inscrites dans la transition agroécologique

Dans le cadre du GIEE, les fermes des Elles ont réalisé un diagnostic de durabilité. L'outil du Réseau CIVAM permet de diagnostiquer et d'analyser la performance agroécologique des fermes à partir de 21 indicateurs, et ainsi d'évaluer la durabilité économique, environnementale et sociale d'une ferme. Le diagnostic a été déployé sur les fermes en 2020. L'animatrice relève qu'il n'y a pas eu d'attention à le faire remplir séparément par les différent·e·s associé·e·s des fermes et que pour tous les critères sociaux autoévalués il serait intéressant de les faire remplir par les associés hommes et par les associées femmes pour voir à quel point la variable genre peut influencer sur les réponses. Les détails des graphiques sont visibles en [ANNEXE I](#).

Sur la durabilité environnementale, l'analyse des résultats montre que les fermes du groupe ont plutôt de bonnes performances, avec des marges de progression sur la biodiversité et les contributions au changement climatique ainsi que le bilan des minéraux (lié à l'azote).

Sur la durabilité sociale, les fermes du groupe présentent des caractéristiques liées aux systèmes laitiers et aux systèmes herbagers. Le système laitier entraîne une efficacité du travail moyenne du fait d'une grande quantité de travail pour une rémunération moyenne, une faible transmissibilité du fait des capitaux importants et un ancrage territorial relativement faible du fait de la spécialisation de la production laitière en filière longue. Les caractéristiques liées aux systèmes herbagers impliquent une rémunération dégagée par hectare et une viabilité socio-économique relativement élevées. La vivabilité estimée par les éleveuses est élevée, ce qui témoigne d'une certaine satisfaction dans le travail et l'empreinte foncière est faible car les fermes herbagères sont très autonomes.

Sur la durabilité économique, les indicateurs sont relativement bons mais font apparaître les « faiblesses » des systèmes laitiers. La vulnérabilité commerciale avec un client principal souvent unique ne permet pas la diversification des fermes. L'autonomie financière est faible car les annuités restent relativement élevées. De plus, il y a une certaine dépendance aux aides. Cependant, avec une efficacité économique élevée liée au faible coût de l'alimentation du troupeau, la rémunération du travail dans le groupe est importante.

2. CADRE D'ANALYSE

2.1. Comment définir la transition agroécologique ?

2.1.1. Quelle(s) définition(s) de l'agroécologie ?

L'agroécologie se formalise et s'institutionnalise aujourd'hui à la suite de différents types de mouvements sociaux et scientifiques. Il s'agit, à travers ce terme, de promouvoir différentes formes d'agricultures alternatives et de dénoncer les effets de la modernisation agricole (Prévost *et al*, 2014).

Selon le Ministère de l'agriculture, l'agroécologie se définit comme « une façon de concevoir des systèmes de production qui s'appuient sur les fonctionnalités offertes par les écosystèmes » (Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 2013). Cependant, il existe plusieurs manières d'appréhender ce concept et en se plaçant à différentes échelles, trois visions sont imaginables : l'agroécologie des systèmes productifs au sens strict, l'agroécologie des systèmes alimentaires et enfin l'agroécologie comme étude des rapports entre production alimentaire et société au sens plus large (Stassart, 2012).

Dans le cadre de cette étude, la prise en compte de la société dans son ensemble en plus des techniques de production agroécologiques semble pertinente. En effet, à cette échelle, la définition de l'agroécologie englobe également la volonté de :

- (i) créer des connaissances et des capacités d'adaptation à travers des réseaux (producteur·rice·s, consommateur·rice·s, structures d'accompagnement, etc.) ;
- (ii) favoriser les possibilités d'autonomie par rapport aux marchés globaux en favorisant les pratiques et modèles socio-économiques qui renforcent la gouvernance démocratique ;
- (iii) valoriser la diversité des savoirs aussi bien dans la construction des problèmes que dans la recherche de solutions (Stassart, 2012).

En considérant les formes d'organisation sociales, économiques et politiques dans lesquelles s'inscrivent les techniques de production, la lutte contre les inégalités de genre en milieu rural fait partie intégrante de cette démarche.

2.1.2. La notion de transition

La notion de transition agroécologique (TAE) sous entend la perspective volontariste, de se diriger vers des systèmes agroécologiques, sous réserve d'avoir réussi à mettre une définition claire sur ce concept. Dans tous les cas, la TAE désigne un processus, c'est-à-dire le fait d'aller vers quelque chose de défini, ici l'agroécologie. Ainsi, la TAE n'est pas observable à un moment donné mais suppose une comparaison entre une situation présente, visible et une situation passée ou souhaitée pour le futur. Dans les deux cas, cette analyse repose à la fois sur des observations et sur des dires d'acteur·rice·s.

2.1.3. La transition agroécologique définie par le groupe des Elles de l'Adage

En octobre 2020, lors d'une réunion du groupe des Elles, un temps a été consacré à la co-construction de la problématique de cette étude. Lors de ce temps, les paysannes ont notamment cherché à définir ce qu'était une ferme agroécologique pour elles. Ainsi, par « pratiques agroécologiques » il est entendu par ce collectif :

- un système écologiquement résilient, ce qui passe par la mise en place de systèmes herbagers, la recherche d'autonomie fourragère, peu ou pas d'utilisation de produits phytosanitaires, une diversification des cultures et la préservation des ressources naturelles ;
- un système viable et vivable avec une ferme qui permet aux paysan·ne·s de vivre et de s'épanouir c'est-à-dire un revenu suffisant et une qualité de vie et de travail : une autonomie décisionnelle, une prise en compte de la santé au travail et une charge de travail convenable ;
- une ferme qui prend en compte le bien-être animal ;
- une ferme ancrée sur le territoire avec des pratiques qui permettent cet ancrage : un approvisionnement local, des créations d'emplois sur le territoire, des paysan·ne·s qui prennent soin de leur entourage et une contribution au système alimentaire local ;
- une ferme où il existe un degré de partage équitable des ressources décisionnelles, notamment entre hommes et femmes : qui prend quels types de décisions, est-ce que le travail domestique est pris en compte dans la gestion et le partage des tâches.

2.2. Le genre

Le terme de genre est de plus en plus visible et utilisé. Contrairement au sexe, le genre se définit comme une construction sociale et non pas biologique de l'identité des individu·e·s. Ainsi, les rôles féminins et masculins, leurs caractéristiques associées et les stéréotypes qui en découlent ne sont pas le résultat de processus de la nature, mais de processus sociaux et psychologiques qui varient à travers l'histoire et en fonction des sociétés. La socialisation peut être définie comme un ensemble de processus par lesquels nous nous construisons, nous sommes formés, modelés, conditionnés et genrés. Dans notre société, notre genre nous est assigné à la naissance en se basant sur notre sexe et va ainsi construire socialement notre identité de manière binaire : les personnes assignées femmes vont être éduquées pour répondre aux rôles dits féminins alors que les personnes assignées hommes vont devoir répondre à des rôles dits masculins.

De plus, des attentes sociétales vont découler de ces assignations. Pour répondre à ces attentes, des injonctions vont peser sur les femmes comme sur les hommes.

Le cadre d'analyse du genre adopté pour cette étude est celui des féministes matérialistes. Pour les théoriciennes matérialistes comme Christine Delphy, le genre

n'est pas naturel mais social. Le discours s'oppose donc à la naturalisation du genre qui sert à justifier les différences entre hommes et femmes et donc à justifier un ordre social par un ordre naturel autrement appelé essentialisme. L'approche défendue ici est donc dénaturalisante et anti-essentialiste.

Les études sur le genre montrent que le rapport entre femmes et hommes est hiérarchisé dans la majorité des sociétés connues et étudiées. Ainsi la distribution des ressources économiques, la distribution du pouvoir politique, et la distribution de ce qui est valorisé symboliquement, tend à être inégale, avec des modalités et une intensité variables. Ce système de subordination des femmes par les hommes est appelé patriarcat. L'origine du patriarcat ne repose donc pas sur la nature des femmes mais bien sur l'organisation de la société. Ces catégories sont des produits de l'histoire de la domination et peuvent donc être déconstruites et détruites.

Si le genre est premier cadre d'analyse de cette étude, il conviendra d'avoir une approche intersectionnelle de la situation. Cette approche permet d'appréhender et d'analyser une question dans sa complexité. Ici, la catégorie sociale étudiée n'est pas seulement celle des femmes mais bien celles des femmes agricultrices installées en bovin lait dans le département d'Ille et Vilaine et adhérentes à l'Adage.

2.3. Le care

Les théories ou philosophies dites « du *care* » trouvent leur origine dans une étude publiée par Carol Gilligan en 1982 aux Etats-Unis. Ce mot anglais est à la fois un verbe qui signifie « s'occuper de », « faire attention », « prendre soin », « se soucier de » et un nom qui pourrait être traduit par « soins » ou « attention ». Les difficultés à traduire le *care* contribuent au maintien de l'expression anglaise car sa richesse sémantique n'a pas d'équivalent en français. S'il est parfois traduit par « sollicitude », cette expression est contestée par des philosophes comme Sandra Laugier, car le sens de sollicitude selon elle ne rend pas assez compte de la dimension de travail dans le *care*. De même, ces philosophes francophones refusent de traduire *care* par « soin » pour ne pas réduire le *care* à une activité de la sphère privée à destination de certains types de personnes comme les enfants et les personnes âgées ou malades.

Dans la sphère domestique, au sein des institutions sociales ou à travers les mécanismes de marché, les valeurs de prévenance, de responsabilité, d'attention éducative, de compassion ou d'attention aux besoins des autres sont souvent identifiées par le sens commun comme étant spécifiquement associées aux femmes. L'éthique du *care* critique l'idée que ces traits de caractère typiquement associés aux femmes leur seraient naturels. Ces dispositions et attitudes ne sont pas propres aux femmes, mais socialement et culturellement distribuées en fonction du genre assigné. Comme bien d'autres, le *care* est donc une injonction apprise et ancrée qui pèse sur les femmes.

3. OBJECTIFS ET QUESTIONS DE RECHERCHE

3.1. Objectifs de l'étude

À la suite d'un mémoire réalisé en 2019 sur les femmes de l'Adage, le questionnement de leur rôle dans les changements de pratiques réalisés ou envisagés sur leurs fermes est apparu. Ce besoin est lié à une sensation de manque de reconnaissance de leurs impacts sur les fermes et un besoin de valoriser les résultats d'une étude sur ce sujet. Ainsi, la commande de ce stage émane du groupe de femmes qui a donc été impliqué dans sa préparation, sa mise en place et dans son déroulement. Pour traiter ce sujet, une approche sociologique complémentaire d'une approche agronomique est adoptée. Le point de départ des analyses est le groupe des Elles, les expériences de chacune, leurs vécus et ressentis sur ces questions. Il était important de ne pas rester sur des principes essentialistes mais bien d'explicitier les liens entre les propos recueillis, les observations faites et les rapports de genre.

Une étude réalisée en 2019 au sein du CIVAM 44 (Loire-Atlantique) sur ce même sujet démontre la place centrale des femmes dans la transition agroécologique sur les fermes et le rôle du collectif non-mixte dans les changements. L'idée est de rechercher si ces résultats se vérifient au niveau de l'Adage et d'enrichir cette démonstration grâce aux témoignages d'agricultrices du groupe et d'autres fermes adhérentes à l'association.

3.2. Question principale et questions de recherche

En réponse aux objectifs décrits précédemment, l'étude est centrée sur la question la suivante :

« En quoi les agricultrices peuvent être motrices de changements vers une transition agroécologique ? »

Cette question pourra se décliner en 5 sous-questions :

- Dans quelle(s) condition(s) les femmes sont-elles motrices des changements ? Quelles sont leurs motivations ?
- Quels sont les types de changements impulsés par les femmes sur les fermes ? Dans quelles conditions socio-techniques ?
- Quelles sont les conséquences de ces changements ? Qu'est-ce qui a été transformé ?
- Quelle est la reconnaissance de la place des femmes dans ces changements et des innovations qu'elles portent ?
- Comment le genre dirige les actions des femmes vers la TAE ?

4. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

4.1. Une co-construction de la méthodologie

4.1.1. Avec le groupe des Elles

Dans la suite de l'étude réalisée en 2019 sur les femmes de l'Adage, le questionnement de leur rôle dans les changements de pratiques réalisés ou envisagés sur les fermes est apparu dans le groupe des Elles. Il constitue le point de départ de cette nouvelle étude initiée dans le cadre du GIEE avec un objectif, celui de « mieux comprendre le rôle des femmes dans les évolutions vers des systèmes agroécologiques ». Le fait que l'étude soit demandée par les personnes à la fois enquêtées et bénéficiaires des résultats a été un avantage considérable pour leur mobilisation. Cinq mois avant le début du stage, le groupe a consacré une journée entière à l'étude. Accompagnées par Clémentine Comer, une sociologue ayant travaillé sur la question de la non-mixité en milieu agricole en Bretagne, les Elles ont commencé le cadrage de l'étude. Elles sont arrivées à une définition commune des pratiques agroécologiques et ont identifié des leviers qui pourraient expliquer que les femmes soient motrices dans les changements de pratiques sur les fermes. La question principale de recherche ainsi que six sous-questions ont été posées, le public ciblé pour l'échantillonnage réfléchi, la méthodologie entamée et le profil d'un·e stagiaire identifié.

Si ce premier travail par le groupe a permis d'avancer rapidement dans la prise en main de l'étude et dans le cadrage du projet de stage et m'a permis par ailleurs une immersion rapide sur le sujet, des modifications ont été effectuées au fil des rencontres et des données collectées. Ce travail est donc éminemment collaboratif depuis le début, porté et co-construit avec les paysannes qui l'ont sollicité.

4.1.2. Avec un stage sur les collectifs non-mixtes

En parallèle de ce stage, le Réseau CIVAM a mis en place une étude sur le rôle des collectifs non-mixtes dans la TAE réalisé par Flora Dupuy (Montpellier Supagro, Spécialisation MOQUAS) d'avril à octobre 2021 auprès de 4 collectifs non-mixtes, dont celui des Elles. Nos deux stages ont été imaginés et mis en lien par Anaïs Fourest, (animatrice des Elles de l'Adage) et Sixtine Prioux (Coordinatrice Femmes et milieu rural au Réseau CIVAM). Le stage de Flora Dupuy est également encadré par Xavier Coquil, Alexis Annes et Émilie Serpossian et pour Montpellier Supagro ils sont supervisés par Pascale Moity Maizi.

Les deux études étant fortement connectées, des liens ont été faits entre nos équipes encadrantes, notamment lors du cadrage de nos projets de stages. Les encadrant·e·s de Flora Dupuy ont ainsi été présent·e·s lors de ma présentation et ont participé à son évolution grâce aux discussions qui ont suivi. Xavier Coquil a été impliqué pour m'aider

à l'analyse de mes entretiens. J'ai également eu l'occasion d'échanger avec Alexis Annes et Emilie Serpossian de manière plus informelle lors des Journées Nationales des CIVAM sur les questions de genre en juin 2021.

Il est important de noter que Flora Dupuy et moi étions aussi amies avant de commencer nos stages respectifs. Nous avons passé un semestre dans la même promotion et avons fait notre dernière année dans des options similaires. Nous savions donc de quelle manière l'une comme l'autre était engagée sur la question des femmes de manière générale. Ce lien a clairement facilité la communication sur nos deux études mais a également généré un climat d'entraide, de motivation et de partage de nos doutes dès le départ et tout au long de nos stages.

4.1.3. Avec l'équipe salariée de l'Adage

L'animatrice du groupe des Elles qui encadrait mon étude a été très présente pour m'aider à réfléchir cette étude. Les 5 autres membres de l'équipe salariée d'animation ont également été sollicité·e·s lors des réunions hebdomadaires pour différentes étapes. L'équipe salariée fonctionnant selon un principe d'horizontalité, il était important de soumettre certaines décisions à l'approbation de tou·te·s. Ils·elles ont également été mobilisés lors de l'échantillonnage car en tant qu'animateur·rice·s, ils·elles étaient les plus à même de connaître les profils des paysannes de leurs groupes respectifs.

4.1.4. À l'aide d'un travail bibliographique

Un travail de recherche et synthèse documentaire a été réalisé tout au long du stage. En amont, il a servi à comprendre le fonctionnement de l'Adage et du groupe des Elles ainsi que son émergence. Pendant les premières semaines, il a permis de cadrer l'étude en posant un cadre théorique et historique aux différentes notions abordées. Lors de la phase d'analyse, des recherches ont aussi permis d'approfondir certains concepts.

Les résultats de l'étude réalisée en 2019 par Linda Duperray ont été fortement mobilisés car ils décrivaient les femmes adhérentes à l'Adage selon différents critères comme le statut, l'âge ou le type de production. Ces résultats ont été utiles pour réaliser l'échantillonnage de cette étude.

4.2. Le choix d'échantillon

Les entretiens ont été conduits auprès de onze femmes, toutes présentes sur des fermes en bovin lait adhérentes à l'Adage. Le choix de limiter l'échantillon à des femmes de l'Adage a été fait pour deux raisons : nous avons en effet accès au contact téléphonique et mail d'une grande partie des femmes de l'Adage ; et par ailleurs nous voulions réduire les facteurs agronomiques qui pouvaient varier d'une femme et d'une ferme à l'autre afin de rester centré sur « l'effet du genre » sur les pratiques. Le fait que les femmes enquêtées soient présentes sur des fermes qui placent l'herbe au cœur de l'alimentation, et qu'elles soient quasiment toutes en agriculture biologique (AB) mais aussi engagées

dans une TAE ou avec une volonté de s'engager vers une TAE, permettait de se rendre plus facilement compte des variations et subtilités liées à la possibilité d'effectuer des changements.

L'échantillon a aussi été créé dans une logique de situation. Pour les raisons mentionnées ci-dessus, il ne paraissait pas pertinent de sélectionner des femmes sur le seul critère d'être connues pour être à l'initiative de changements sur leur ferme. Le choix a été fait d'essayer de couvrir une grande diversité de profils. Cette diversité de profils a été établie à l'aide des résultats de l'étude réalisée en 2019. Un des outils utilisés était un questionnaire en ligne à destination des femmes de l'Adage qui permettait de connaître leur profil : âge, statut, où et quand elles étaient installées, sur quelle production, quelle commercialisation etc ... Au total, une soixantaine de femmes avaient répondu à ce questionnaire de manière anonyme ou non.

Un premier travail a consisté à reprendre le tableau synthétisant toutes ces informations pour le simplifier avec sept critères intéressants pour notre étude et la sélection des enquêtées :

- l'âge : moins de 40 ans, entre 40 et 50 ans, plus de 50 ans
- le fait d'être issue ou non du milieu agricole
- retraitée ou non
- le statut : cheffe d'exploitation, conjointe collaboratrice, salariée, sans statut officiel
- installée avec qui : avec le conjoint, avec de la famille, avec un tiers, seule
- installée à quel moment : après le conjoint, en même temps que le conjoint, avant
- installée sur quelle ferme : celle du conjoint, ferme familiale, installation hors cadre familiale (IHCF)

Dans les critères énoncés, certaines possibilités ne sont pas retrouvées dans l'échantillon des femmes enquêtées mais existent pour d'autres femmes adhérentes à l'Adage.

Selon ces critères, 25 profils ont été sélectionnés. À ce moment, l'équipe salariée de l'Adage a été consultée afin d'en supprimer une partie soit pour des raisons de redondance entre les profils, soit pour des raisons plus personnelles (situation difficile sur la ferme, perte de proches, arrêt maladie). Une femme non répondante de l'enquête de 2019 mais présente dans le groupe des Elles a été ajoutée à la liste car son profil était intéressant. Les 15 femmes choisies au final pour des entretiens ont ensuite été classées pour établir un ordre de priorité des contacts à prendre. Au final, 11 entretiens au lieu des 15 prévus ont été réalisés, par manque de temps et de disponibilité de certaines et pour non intérêt pour l'étude pour une autre. Un tableau récapitulatif de ces profils de femmes interrogées dans le cadre de notre étude se trouve en [ANNEXE II](#). Tous les prénoms ont été anonymisés.

4.3. Les entretiens

4.3.1. Le choix d'une approche qualitative

L'approche qualitative qui a été privilégiée ici donne une grande importance aux entretiens. Les « dires » d'acteur·ice·s permettent d'étudier leurs opinions sur un sujet particulier de manière approfondie, de comprendre leurs comportements et perceptions. Le besoin de données précises sur différents thèmes oriente cependant les entretiens vers une forme semi-directive. L'échange est relativement libre et guidé par des questions abordant des thèmes définis. Ces entretiens sont majoritairement individuels mais la question d'un entretien collectif avec le groupe a été réfléchi par la suite.

4.3.2. Le recueil de récits de vie

Le récit de vie est une expérience narrative qui permet de tracer une trajectoire (SCOP le Pavé, 2014). Cette dernière est définie comme une succession de situations vécues par une personne. Elle n'est pas linéaire mais composée d'étapes ou de phases. Le recueil de récits de vie est une méthode initiée par des sociologues américains de l'École de Chicago dans les années 1920. Cette méthode repose sur « une approche compréhensive des phénomènes et considère l'acteur social enquêté comme un véritable observatoire du social, à partir duquel se font et se défont les interactions et actions de tous » (Chaxel *et al*, 2014).

4.3.3. Le non-guide d'enquête

Lors de l'étude réalisée en Loire-Atlantique sur le groupe non-mixte, un guide d'enquête avait été élaboré par l'animatrice. Ayant eu accès à ce guide, je l'avais un peu modifié pour mon projet de stage et pour mon premier entretien. Au cours de cet entretien, j'ai eu l'impression que le fait de devoir me tenir aux questions du guide ne me permettait pas de creuser des anecdotes ou des situations comme je l'aurais souhaité. Il était étrange de couper un récit de vie intime avec une nouvelle question. Cette sensation s'est confirmée aux trois entretiens suivants.

J'ai donc décidé de ne plus suivre le guide précis mais de garder en tête une trame des points à aborder et d'axer mes questions sur des relances. Les entretiens étaient ainsi plus fluides. L'ordre des thèmes abordés a aussi évolué au fur et à mesure des entretiens. Pour les premiers, on commençait par le parcours personnel ; mais je me suis par la suite rendu compte que ces questions étaient plus développées lorsqu'elles arrivaient en dernière partie d'entretien. Le fait d'aborder des sujets moins personnels au début comme l'historique de la ferme, permettait de créer une situation de conversation, une relation de confiance qui permettait de plus approfondir les questions liées à l'intime. En définitive, le guide d'entretien est devenu un « canevas » d'entretien (Olivier de Sardan, 1996)

4.3.4. L'entretien test

Très rapidement après le début du stage, un premier entretien test a été réalisé chez une des paysanne du groupe des Elles. L'enregistrement des réponses a été envoyé aux encadrant.e.s du stage de Flora Dupuy pour écouter et analyser collectivement. Face aux nombreux points qui auraient pu être approfondis et en gardant en tête le manque de temps disponible, l'idée est venue de réaliser un deuxième entretien avec quelques paysannes. L'idée de réaliser un entretien collectif avait également été abordée. Par manque de temps en septembre, ni l'entretien collectif ni le deuxième entretien n'ont été faits.

4.3.5. Le cadre posé pour les entretiens

Tous les entretiens se sont déroulés sur les fermes. Le choix a été fait de ne pas réaliser l'entretien avec une femme si elle ne voulait ou ne pouvait pas nous recevoir ; car il aurait été compliqué d'aborder et de relancer certains sujets personnels par téléphone sans contact visuel. La durée des entretiens était comprise entre 1h30 et 2h.

Avec les femmes du groupe des Elles, la prise de rendez-vous a été simple. Pour les autres, il a été nécessaire de présenter l'étude au téléphone et de justifier qu'elles avaient toutes quelque chose à y apporter. Il était aussi et surtout nécessaire de les rassurer sur l'approche non essentialisante de l'étude. Sans avoir forcément les termes sociologiques, elles étaient toutes assez mal à l'aise avec le fait d'être mises dans une case « femme » et ne reconnaissaient pas le fait que certaines de leurs actions soient une conséquence de leur genre. Cette première étape explicative et rassurante a été indispensable pour toutes les femmes, que ce soit au téléphone (avec les femmes extérieures au groupe) ou avec celles du groupe.

Une attention particulière a été donnée à l'environnement dans lequel se déroulait l'entretien. Lorsque que c'était possible, je me suis assurée que nous ne serions pas dérangées, en particulier par le conjoint ou des associés masculins. Un entretien a été coupé court car nous ne pouvions pas être autre part que dans la cuisine collective et un associé est entré, puis resté.

Généralement, si elle avait encore quelques minutes à m'accorder, je demandais à mon interlocutrice de faire un tour de la ferme. Dans le cas où elle devait reprendre le travail sur la ferme, je proposais de l'accompagner un moment. Ces temps plus informels s'inscrivaient dans la continuité de l'entretien, permettaient d'obtenir quelques informations supplémentaires, notamment sur la perception qu'elles pouvaient avoir de la ferme. Avoir l'outil de travail sous les yeux facilitait le fait de pouvoir poser des questions assez techniques et précises sur les choix zootechniques ou agronomiques faits dans la ferme.

4.4. L'analyse réalisée

4.4.1. L'analyse des récits de vie

La retranscription des entretiens a été faite quasiment intégralement, ce qui a permis d'extraire des verbatims sans aucune reformulation.

N'étant pas sociologue, je n'avais pas beaucoup de recul ni d'entraînement sur les méthodes d'analyse des récits de vie. La démarche adoptée peut cependant se résumer en trois étapes. La première est celle de l'observation, du constat d'une situation et donc ici de l'énonciation d'une situation. La deuxième est celle de la description et de l'explication de ce cas particulier, comment l'expliquer, identifier le contexte dans lequel il s'est déroulé. La dernière est celle de la généralisation, il s'agit ici de relier un cas particulier à d'autres pour identifier une tendance générale.

Pour chaque entretien retranscrit, j'ai ainsi reconnu et classé des portions de discours par thèmes abordés. J'ai ensuite rassemblé ces thèmes dans un seul et même document.

Cette analyse thématique ne part pas d'une volonté d'exhaustivité sur les situations vécues mais prétend dégager des tendances et des hypothèses nouvelles sur les rapports de genre dans les actions et les changements effectués sur les fermes.

4.4.2. L'observation participante

L'observation participante est une démarche caractérisée par une période d'interactions sociales intenses entre la·e chercheur·euse et les sujets, dans le milieu de ces dernier·e·s. Tout au long du travail de terrain, l'observateur·rice prend part à la vie de ceux·celles qu'il·elle observe, s'occupe essentiellement de regarder, d'écouter et de converser, de collecter et de réunir des informations (Lapassade, 2002).

Au cours de la première semaine de stage, j'ai passé trois jours sur la ferme d'une paysanne du groupe des Elles et son conjoint. Cette immersion m'a permis de mieux connaître les systèmes herbagers et les fermes laitières en général mais aussi de commencer à appréhender le quotidien d'une femme dans les tâches qu'elle réalise et dans la dynamique de couple et de travail qui est en place.

Pendant six mois, j'ai participé à la vie de l'association mais particulièrement aux réunions du groupe des Elles. Lors des différentes réunions, même si elles n'ont pas de rapport direct avec cette étude, les discussions formelles ou informelles qui se sont tenues ont permis de comprendre des situations quotidiennes partagées dans le groupe.

Lors de sa première venue à l'Adage, Flora a réalisé trois entretiens dont deux avec des femmes que je n'avais pas encore interrogées. Étant présente à ces entretiens, j'ai pu avoir des détails sur leurs fermes, leurs situations et leurs parcours que je n'ai pas eu à redemander lorsque j'y suis retournée seule. Ce gain de temps a été significatif pour mes entretiens avec elles puisque j'ai pu creuser certaines questions quand je suis allée à

leur rencontre. Elles n'ont donc pas eu partager plusieurs fois les mêmes informations avec des interlocutrices différentes.

4.5. Les biais d'étude

4.5.1. Les Elles, enquêtrices et enquêtées

Un des biais majeur de cette étude aura été le fait que les femmes du groupe des Elles auront, pour la plupart, été enquêtées alors qu'elles seront les premières bénéficiaires des résultats de l'étude. Elles avaient déjà réfléchi sur le sujet, sur leur positionnement et n'était pas neutre face aux questions que je leur posais. Parfois, certaines m'ont par exemple expliqué des changements techniques dont elles étaient à l'origine alors que ce n'était pas forcément la question directement posée.

La revendication féministe est hétérogène selon les femmes du groupe. Elles ne sont pas toutes au même degré d'avancement dans la conscientisation des questions de genre et dans les revendications qu'elles veulent porter. Certaines ne se considèrent pas comme féministes, d'autres l'acceptent mais ne le revendiquent pas et plusieurs sont très militantes.

4.5.2. Mon positionnement de militante

Depuis plusieurs années maintenant, j'évolue dans des milieux militants féministes et queer et ce militantisme fait partie de ma vie quotidienne. En débutant ce stage, j'avais donc beaucoup lu et beaucoup discuté sur les questions de genre avec une approche militante mais pas sociologique. Il a parfois été difficile de trouver des références bibliographiques ou d'explicitier à l'écrit des sujets qui me semblaient, selon ma réalité du sujet, être une évidence. J'ai également été mal à l'aise avec la vision binaire du genre (homme ou femme), qui a finalement été un parti pris pour simplifier le propos et surtout pour être en accord avec les discours et les paroles rapportées par les femmes rencontrées. Je porte aussi le regard d'une personne non-issu du monde agricole mais qui est dans une perspective d'installation en élevage.

5. L'INTERSECTION ENTRE LE GENRE ET LA TRAJECTOIRE DE VIE DES PAYSANNES

5.1. La grande histoire collective

Les trajectoires de vie des différentes paysannes interrogées s'encrent dans un contexte socio-économique propre à l'Ille et Vilaine et à la France. Les discours portés sont donc des points de vue situés dans une histoire commune. Ainsi, il est nécessaire et important de comprendre les événements majeurs qu'elles ont vécu et les conséquences qu'ils ont eu sur leur vie.

Parmi les 11 femmes vues, 6 étaient déjà installées en 2008. Cette première crise du lait ainsi que la suivante en 2015 ont été les déclencheurs de changements opérés sur les fermes. Toutes étaient et sont encore en filière longue donc très dépendantes vis à vis de la laiterie qui fixe les prix. Lorsque ces derniers s'effondrent, il y a une remise en question globale du système productiviste. À ce moment, il devient nécessaire de repenser son système en entier, sa dépendance à la filière longue et à la rémunération de sa production. Ces réflexions globales sont ressorties comme étant prépondérantes dans les fermes de l'Adage.

Maurine s'installe en pleine crise du lait en 2008 :

« J'ai commencé par vider mon tank dans le caniveau plutôt que l'envoyer à la laiterie. Là tu te dis qu'on marche à 4 pattes, qu'il y a un truc qui va pas dans ce système hyper productiviste. »

Maurine

La crise sanitaire du Covid aura également marqué les esprits. Pour celles qui ont des marchés à la ferme ou de la vente directe, la crise a eu pour conséquence de renforcer ces activités. Les gens se déplaçaient plus facilement pour faire leurs courses à ce moment et ces espaces devenaient des espaces de discussion et de socialisation qui manquaient pendant les périodes de confinement. Cette crise aura aussi amenés des réflexions plus globale à l'Adage autour de la filière longue. La peur de ne plus voir son lait collecté a permis d'entamer de créer un groupe de travail autour d'un outil de transformation commun.

5.2. La socialisation dans le métier d'agricultrice

Dans le milieu agricole, le rapport au travail et au temps est bien différent. Les agriculteur·ice·s sont leur propre patron et sont seul·e·s face à leur entreprise. Dans les mœurs intégrées, un·e agriculteur·ice ne compte pas ses heures, il y a toujours du travail à faire, même si il n'y a pas d'astreinte. La pression à travailler beaucoup, tout le temps et sans s'arrêter est omniprésente.

« J'ai une allure assez nonchalante et dans le monde agricole, ça plait pas parce que je cours pas. On entend beaucoup dire les agriculteurs qu'ils travaillent comme des malades (...) mais en fait c'est surtout le regard des autres qui est hyper puissant et qui fait que si tu fais pas les choses comme les autres, tu passes pour un feignant. »

Chloé

La notion de course relevée ici fait référence à un milieu sous pression constante due à la précarité du métier. Cette norme professionnelle commune à tou·te·s est d'autant plus renforcée en production bovin lait car la transmission se fait encore beaucoup dans la sphère familiale et les codes sont appris et intégrés très tôt.

« Les voisins, ils me connaissent. Depuis toute jeune je conduis le tracteur. Je suis pas très douée mais bon. »

Michelle

Michelle, qui a grandi sur la ferme donc elle est cheffe aujourd'hui, rapporte ce lien avec les voisin·e·s de la ferme. En milieu rural, l'isolement géographique est renforcé par cette obligation à ne pas compter ses heures. La relation entre voisin·e·s, si elle n'est pas entachée par des conflits liés à l'appropriation des terres, est souvent solidaire mais implique aussi un regard constant sur le travail effectué.

Le tracteur est un emblème du travail de l'agriculteur·ice. C'est l'outil principal qui permet de sortir de la ferme et d'aller effectuer les travaux de culture. Ces travaux sont visibles, valorisés et assignés aux hommes. Aux yeux des paysan·ne·s, le tracteur est l'objet qui symbolise la division genrée du travail et la répartition des tâches sur la ferme.

5.3. L'effet générationnel

En bovin lait particulièrement, la division du travail basée sur le mythe de la complémentarité des sexes fait que la structure du couple comme unité de travail ainsi que la division genrée des tâches sont encore ancrées. Les rôles de la vie quotidienne, qu'elle soit domestique ou professionnelle sont prédéfinis et il est difficile pour les femmes de s'en sortir.

« Ma belle mère savait conduire le tracteur mais elle faisait la compta, la traite et la tenue de la maison, elle savait tout faire mais elle faisait que si elle était obligée. »

Joëlle

Les répondantes qui ont vécu avec des mères ou des belles-mères ou celles qui ont plus de 60 ans et qui sont héritières décrivent toutes le fait qu'elles étaient ou sont bloquées dans ces rôles là, même si elles avaient les compétences pour s'occuper d'autres tâches dans leur quotidien.

Si certaines auraient pu avoir envie de sortir de ces rôles, l'isolement, le manque de modèles et l'injonction sociétale au rôle de la femme sont des freins importants. D'autres n'avaient finalement pas forcément envie d'en sortir car une certaine forme de confort existe dans la routine des tâches quotidiennes.

« Je la sentais prise dans un système agricole où la femme reste à la maison. Elle émettait des freins mais elle (...) était assez ouverte : "oui c'est bien que tu reprennes des études agricoles mais c'est pas moi qui l'aurais fait". »

Mélanie

Mélanie n'est pas issue du milieu agricole et arrive très jeune sur la ferme de son conjoint où elle s'installera ensuite. Elle décrit l'influence de sa belle-mère dans la transmission des codes du milieu. Loin d'être dans un rôle de marâtre, elle ne comprends tout de même pas complètement les choix effectués par Mélanie, même si elle les respecte. Elle décrit des sentiments d'envie mêlés à une certaine résignation et à une impression que dans tous les cas, pour elle, c'est trop tard.

Dans le cadre de cette étude, il a été difficile de définir le terme de génération car l'échantillon de femmes interrogées était très hétérogène. De plus, l'âge est à mettre en relation avec d'autres facteurs comme le fait d'être issue du monde agricole ou non. Cependant, il est observable que depuis une trentaine d'année, il y a une plus grande reconnaissance du travail des femmes par leur statut. Les femmes ne sont plus seulement conjointes collaboratrices mais peuvent être cheffes d'exploitation. Cette différence juridique procure une nouvelle légitimité et de la confiance pour s'affirmer. Les femmes sortent des fermes, se forment et trouvent d'autres exemples autour d'elles qui leur permettent de se détacher d'une reproduction des rôles assumés par la génération précédente et de prendre conscience qu'il est possible de faire autrement.

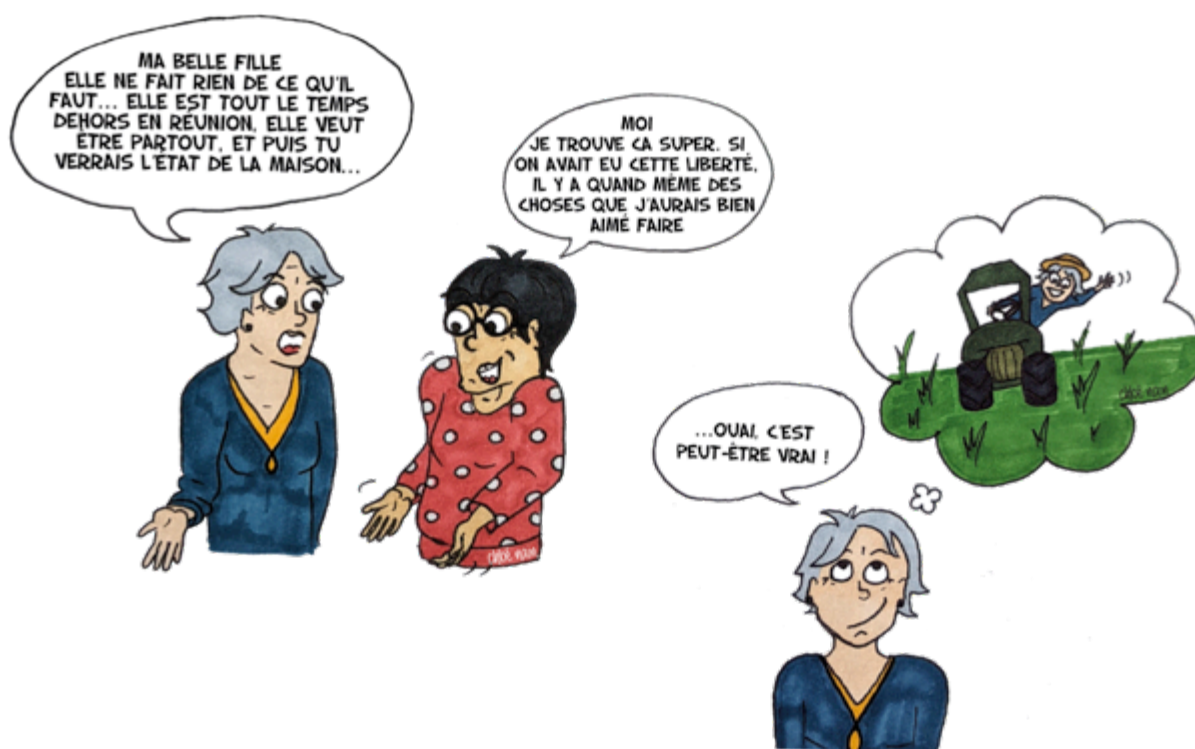


Figure 2 : Illustration d'un dialogue entre deux agricultrices retraitées. ©Chloé Nain

5.4. Être issue, ou non, du milieu agricole

1.1.1. La particularité des systèmes bovins lait

La plupart des femmes présentées comme un nouvel espoir pour l'agriculture ne sont pas issues du milieu agricole (NIMA) et ont un parcours de reconversion professionnelle, souvent après avoir occupé un poste dans le secteur tertiaire. Ces activités sont corrélées avec des installations sur des petites surfaces et avec peu d'investissements en capitaux. La majorité de ces installations sont issues d'une volonté de retour à la terre et d'autonomie après une perte de sens dans l'activité professionnelle précédente.

Dans le secteur du bovin lait, les installations des NIMA sont plus rares, et particulièrement en Bretagne. En effet, le contexte pédoclimatique étant propice à la production de lait de vache, cette région a été et est toujours encouragée à produire en quantités industrielles. La structuration de la filière en circuits longs, intégrés et avec une logique productiviste ne convient pas aux valeurs portées par les personnes en quête d'autonomie et d'économie dans leur système agricole. Il est possible que dans d'autres régions, notamment en région montagnaise où la production est moindre où les contraintes amènent à transformer le lait directement sur la ferme, la proportion de NIMA dans ce secteur soit plus importante.

Pour cette étude, les femmes interrogées étaient toutes sur des fermes adhérentes à l'Adage. Il est très probable que la proportion de personnes NIMA dans ce type de réseaux dits alternatifs à la norme agricole majoritaire soit plus importante que dans les réseaux conventionnels.

1.1.2. Celles issues du milieu agricole ont grandi avec les normes du monde rural

Sur les 11 femmes interrogées, 6 sont issues du milieu agricole. Par issues du milieu agricole il est entendu ici d'avoir grandi sur une ferme avec des parents agriculteur·ice·s. Dans notre cas, toutes les fermes parentales étaient des fermes en bovin lait. Ces femmes ont ainsi été socialisées dans des normes et des systèmes de valeurs propres au milieu agricole (rapport au travail et au temps, précarité, division genrée des tâches).

« C'est beaucoup ma mère qui m'a appris la façon de travailler, (...) d'anticiper l'organisation du travail, de savoir se débrouiller. »

Chloé

« J'ai grandi comme ça, mon père était là dedans. Je vois encore les gendarmes arriver dans la cour pour demander "qu'est-ce que vous préparez comme manif". Je passais des vendredis soirs à coller des banderoles. »

Fabienne

Le fait de grandir dans une ferme avec des parents paysan·ne·s implique une participation aux travaux de la ferme. La nécessité d'intégrer les enfants dans le travail quotidien fait qu'ils-elles possèdent les compétences techniques et les savoirs liés à leur métier. Par exemple, toutes savent conduire un tracteur. Pourtant, ce n'est pas pour ça qu'elles vont réaliser ces travaux

une fois installées avec un associé masculin et très vite, elles peuvent se retrouver à faire les tâches invisibles et assignées aux femmes comme la traite, la comptabilité et les tâches domestiques.

« Après mon bac j'ai voulu faire un BTS agricole mais pour mes parents c'était hors de question. Je leur avais dit que ça me plairait bien d'être en école agricole. »

Chloé

« Mon père (...) disait que c'était le plus beau métier du monde mais que c'était un boulot de con donc il a toujours tout fait pour qu'on fasse autre chose, qu'on aille voir ailleurs. »

Maurine

Les parents peuvent aussi avoir une forte influence dans les choix de vie qu'elles vont devoir faire. Deux cas de figure existent. Dans le premier, elles sont encouragées à aller faire des études qui ne les mèneront pas vers le métier d'agricultrice. La précarité de ce milieu pousse les parents à ne pas vouloir que leurs enfants travaillent dans les mêmes conditions. Ainsi, certaines font des études supérieures et commencent à travailler dans un autre secteur. Elles saisiront cependant la première occasion possible pour s'installer, souvent sur la ferme familiale au moment où les parents sont en âge de la transmettre. D'autres vont faire des études agricoles, souvent un BTS, dans l'objectif de s'installer très vite ensuite.

1.1.3. Celles qui non issues du monde agricole ont tout à apprendre mais sans barrières psychologiques



Figure 4 : Illustration du poids des injonctions qui pèsent sur les femmes. ©Chloé Nain

Sur les 11 femmes interrogées, 5 ne sont pas issues du milieu agricole (NIMA). Sur ces 5 femmes, deux possibilités d'entrée dans le milieu ont été identifiées. La première concerne deux femmes, Marguerite et Coline, qui ont fait le choix de s'orienter ou de se ré-orienter vers la profession agricole. Pour elles, l'installation a d'abord été un projet professionnel avant d'être un projet de couple. Les trois autres, Estelle, Joëlle et Mélanie, sont arrivées sur leur ferme par le biais de leurs conjoints. Elles sont tombées amoureuses de leur partenaire mais bien souvent aussi de la ferme sur laquelle il évoluait. Leur installation paraît être une évidence car elle répond à leur projet de couple mais aussi à des valeurs personnelles.

« La première fois qu'il m'a emmenée ici, je me suis dit : c'est là que je veux vivre. Et ça je m'en rappelle très bien. Je savais pas ce que c'était que l'agriculture mais rien que le lieu je l'ai trouvé magique. »

Joëlle

« Je suis arrivée ici dans cette ferme, je l'ai rencontré (...) et je suis pas repartie. (...) J'ai senti que c'était ça que je voulais faire, je voulais continuer dans l'agriculture. »

Estelle

Si les trajectoires de Joëlle, Mélanie et Estelle peuvent donner l'image de contes, c'est aussi parce qu'en plus de l'attachement à leur couple, elles ont découvert une voie professionnelle qu'elle n'ont jamais regretté. Que ce soit par amour et/ou par réorientation professionnelle, dans les deux cas, le fait de devoir découvrir et apprendre un nouveau métier en peu de temps n'est pas simple. Comme elles arrivent sans aucune connaissances, l'écart de compétences avec leur conjoint est très important.

« Je savais rien faire, même physiquement c'était difficile. (...) On me disait de prendre une pince coupante et moi j'étais sur mon téléphone à regarder ce que c'était qu'une pince coupante ! (...) C'est dur de passer d'un boulot avec une reconnaissance à un boulot où tu sais rien faire. »

Marguerite

Avant de s'installer avec son conjoint, Marguerite a travaillé en tant que salariée dans plusieurs fermes. L'absence de reconnaissance du travail qu'elle décrit dans ces premières années n'est pas simple pour elle. La plupart du temps cet écart de compétences entre ce qu'il est attendu (par le conjoint, par un patron) et ce qu'elles savent faire n'est pas anticipé. Et même si il l'est, il n'est pas simple à vivre.

« Au départ j'avais beaucoup d'envies et je me lançais avec une énergie, je fais tout (...) et sans me poser de questions. Il y avait du tracteur à faire, j'y allais, je savais pas comment ça marchait, j'y allais quand même. (...) C'était naturel, je me posais pas de question et ça parce que j'étais pas issue du milieu agricole. Je me prenais pas la tête, j'avais envie je faisais. »

Mélanie

Les 5 femmes NIMA interrogées ont toutes décrit cette envie de tout apprendre et de tout faire. N'ayant pas intégrés les codes de la répartition genrée des tâches sur la ferme, elles n'ont pas de barrières mentales qui leur dicte de faire ou ne pas faire certaines tâches. Le fait de ne pas grandir dans un modèle agricole fait qu'elles ont moins d'apriori. Pour elles, il est plus facile de remettre en question leur travail et d'avoir un esprit critique sur ce qu'elles font.

« Dans le milieu agricole il y a tout un tas de codes que moi je connaissais pas et qu'il m'a décrypté. J'avais l'impression d'être en Erasmus et de sortir avec un local qui t'explique les choses. »

Marguerite

Pour elles, leur conjoint est un enseignant qui va leur apprendre des compétences techniques et qui sera un soutien dans le décryptage des mœurs agricoles .

5.5. Les modalités de l'installation

Les femmes peuvent s'installer selon différentes modalités. Ainsi, bien souvent, la ferme choisie (ou non) va conditionner le moment d'installation par rapport au conjoint. Ces deux facteurs vont avoir des conséquences sur la place qu'elles vont pouvoir ou devoir occuper. Dans cette partie, la notion d'installation renvoie au fait de commencer un travail sur la ferme (pour ne pas exclure Estelle, actuellement conjointe collaboratrice).

1.1.4. L'installation sur la ferme familiale, quand elles sont issues du milieu agricole.

« C'était maintenant ou jamais pour reprendre. Comme c'était pas jamais, c'était forcément maintenant ».

Maurine

Maurine et Fabienne s'installent sur la ferme familiale. L'une comme l'autre expliquent qu'elles ont toujours su qu'elles voulaient devenir agricultrices mais ont du attendre qu'un membre de la famille, le père ou le frère viennent les chercher pour reprendre la ferme.

« Il y a 3-4 ans, mon frère me propose de m'installer dans le GAEC. (...) J'avais plus une envie de ferme pédagogique, moi j'avais une idée dans ma tête (...) mais on m'a dit que c'était un peu utopique. »

Fabienne

Dans les deux cas, leur situation personnelle ne permettait pas de s'installer avec un conjoint. Sachant qu'il est extrêmement rare pour une femme de s'installer seule sur une autre ferme que celle de sa famille, elles ont été contraintes d'attendre ou bien d'accepter une installation dans un système qui ne leur convenait pas complètement.



Figure 5 : Illustration d'un parcours de paysanne. ©Chloé Nain

1.1.5. L'installation sur la ferme du conjoint

Pour Estelle, Joëlle, Marguerite et Mélanie, non issues du milieu agricole et arrivées sur la ferme suite à la rencontre de leur conjoint, ce début de travail ne sera pas tout de suite avec le statut de cheffe d'exploitation. Chloé, elle, s'installe avec son conjoint sans avoir beaucoup travaillé sur la ferme avant. Qu'elles soient issues du milieu agricole, arrivées avec un statut ou non, toutes décrivent la même difficulté à trouver sa place.

« Comme c'est une reprise familiale, tu te dis elle est ou ma place là dedans. »

Mélanie

« C'est compliqué mais c'est normal, ça peut pas être autrement. »

Marguerite

La présence des beaux-parents revient souvent comme un frein supplémentaire. Souvent encore très présents dans les premiers moments où elles arrivent, ils-elles sont une main d'œuvre supplémentaire présente pour aider et transmettre à leur fils. Pour la plupart, elles ont une profonde affection pour leurs beaux-parents, et il ne s'agit pas ici de dépeindre une image négative de leur présence. Mais souvent, l'arrivée d'une conjointe en plus est vue comme un remplacement de la belle mère et elle se doit de prendre le rôle de femme du foyer.

« C'est aussi pour ça que je me prenais la tête avec ses parents, c'est parce que moi j'avais envie de faire des choses et je le faisais et des fois ça coïncit parce que je sentais que j'avais pas forcément ma place à leurs yeux, ils comprenaient pas. (...) Ça été quand même assez difficile, cette présence, (...) t'avais l'impression qu'il t'espionnait, il avait un œil partout, sur tout. »

Mélanie

Dans cette configuration d'installation, il n'est même pas question de compétences. Même si la plupart d'entre elles sont arrivées NIMA ou avec très peu d'expérience, ce n'est pas cette difficulté dans la technique qu'elles relèvent mais la difficulté à trouver une place. La ferme est déjà en place depuis au moins deux générations, le conjoint a grandi dessus et connaît parfaitement l'outil de travail. La femme qui arrive ne connaît pas les habitudes et doit s'adapter à tout.

« On avait des grands débats mais vu qu'il était convaincu que ça marchait parce que ça avait marché, il voyait pas pourquoi ça marchait pas. (...) Quand moi je lui disais des trucs ça passait pas et pourtant on a le même niveau d'étude, la même expérience, tous les deux des parents éleveurs. »

Chloé

Le fait de s'installer après le conjoint ou les associés crée un fossé dans les compétences mais renforce surtout le manque de légitimité que peuvent ressentir les femmes à se sentir à l'aise avec un outil de travail. Elles prennent la place qui reste ou qu'on leur donne.

« Tant que l'oncle est là, pas la peine de faire la révolution. »

Marguerite

Lorsque les beaux-parents ou des membres de la génération précédente sont encore sur la ferme, il est difficile de mettre en place des gros changements. Ils·elles ne comprennent pas forcément pourquoi est-ce qu'un changement serait souhaitable, surtout dans un système qui, économiquement, marche souvent bien depuis plusieurs années. Tout changement est vu comme une perturbation non nécessaire qui pourrait entraîner la mise en difficulté de la ferme.

1.1.1. L'installation hors cadre familial avec le conjoint

La configuration d'une installation hors cadre familial (IHCF) concerne Coline, Marguerite et Angèle. Pour elles, l'installation était à la fois un projet professionnel et un projet de couple et de famille. Dans ce type d'installation, les premières années sont souvent très compliquées car il y a beaucoup d'urgence et de chantiers à mettre en place. Les associé·e·s doivent tou·te·s les deux prendre en main la ferme comme outil de travail.

« On avait pas pris la mesure de la différence de compétences et là elle nous sautait aux yeux, c'était dur car sans arrêts des reproches, de la culpabilité (...) c'était pas possible, j'avais pas le temps d'apprendre, je pouvais pas rattraper, il y avait trop d'urgence en permanence à gérer. »

Coline

Dans le cas de Marguerite, le fait que son conjoint s'installe en premier a été un choix économique. Elle a tout de même été obligée d'arrêter son emploi salarié pour aller aider sur la ferme. En effet, au bout d'un mois le couple s'est rendu compte à ce moment que la charge de travail était trop importante. Pendant ce laps de temps, elle touche le chômage mais n'est pas officiellement installée. Elle n'a pas donc pas de statut et son travail n'est pas reconnu. Bien souvent, il est difficile dans les premières années de pouvoir dégager deux salaires grâce à la production et c'est souvent la femme qui prend le statut de conjointe collaboratrice et l'homme celui de chef d'exploitation.

Dans ce cas d'installation où l'arrivée sur la ferme se fait de manière conjointe, on pourrait penser qu'il n'y a pas de décalage dans la manière de s'y sentir légitime. Dans les faits, ce n'est pas toujours le cas.

« Il avait pris de l'avance à fond et il continuait de prendre en charge l'atelier. Il était plus en avance, et on avait pas réfléchi à qui prendrait le plus de charge mais de fait c'était évident. »

Coline

Pour Marguerite et Coline, leurs conjoints avaient plusieurs années d'expériences en tant que salariés par rapport à elles. Mais surtout, l'imaginaire collectif d'un couple associé en élevage place l'homme dans la position de celui qui doit tout gérer. Il subit donc une pression à se conformer à la projection de l'image du paysan. Il n'a pas le droit à l'erreur et doit répondre à des valeurs de masculinité. De plus, dans l'urgence de l'installation, il est plus simple, plus efficace et plus confortable de se focaliser sur les tâches que l'on est certain·e de savoir faire. Les femmes étant souvent plus à l'aise dans les tâches domestiques, l'homme doit s'occuper de l'outil de travail.

« Je pense que lui, en plus, en tant que mec à la pression, un regard de bon travailleur et du coup il a une pression de malade en fait. »

Coline

Si cette modalité d'installation est moins confrontée au regard des parents ou des beaux-parents, il y a souvent une pression des cédants qui ne restent pas loin, qui ont du mal à passer la main et à accepter les changements opérés sur la ferme.

5.6. Le statut

Sur les 11 femmes, 10 ont un statut de cheffe d'exploitation et sont donc officiellement au même niveau de rémunération que leur conjoint, si elle en ont un. Elles ne sont cependant pas toutes arrivées sur la ferme avec ce statut et commencent comme conjointe collaboratrice ou salariée.

Mélanie décrit qu'elle se sentait intégrée auprès des voisin·e·s et ami·e·s paysan·ne·s. À ce moment, elle ne voyait pas l'intérêt de reprendre des études agricoles mais un ami la convainc.

« Je me suis dit : c'est vrai attend finalement je fais plein de choses, je prends autant de décisions que lui, je fais autant de boulot, je prends ma place et pourquoi j'aurais pas le même statut que lui ? »

Mélanie

Dans ce cas là, elle était reconnue par ses pairs et elle a pensé que cela lui suffisait. Il lui a fallu un déclic pour aller chercher ce statut. La reprise des études impliquait aussi qu'elle quitte la ferme pendant un moment alors qu'elle avait des enfants à charge.

« Quand je travaille, ce n'est pas rémunéré, j'ai pas le droit d'avoir un revenu. Par exemple mes premiers agneaux vont être vendus et sur l'étiquette ça sera écrit son nom, et ça, ça fait un peu chier quand même. Et c'est pas agréable d'être dépendante financièrement de lui. C'est un peu précaire mais j'accepte parce que c'est pas définitif et ça, c'est sur. »

Estelle

Pour Estelle, son absence de statut de cheffe d'exploitation fait qu'elle n'a pas de reconnaissance par le salaire. Le travail qu'elle fournit est invisible et n'est pas officiellement reconnu. De plus, en tant que conjointe collaboratrice, elle est financièrement dépendante de son conjoint. Pour des raisons économiques, elle ne pourra devenir associée que dans deux ans, ce qui fait qu'elle accepte cette situation.

5.7. La répartition de la charge mentale

Dans notre société genrée, les femmes sont depuis bien longtemps assignées aux tâches domestiques : ménage, rangement, éducation et soin des enfants, courses. Elles prennent la charge mentale globale de la famille.

La charge mentale, qui pèse sur les femmes et qui échappe aux hommes est maintenant bien connue : c'est le fait d'avoir en permanence dans un coin de la tête l'organisation de la vie du foyer et de ses membres, non seulement la majorité du travail d'exécution concrète de ces tâches mais aussi leur gestion, leur planification et leur suivi. Cette prise de charge mentale ne concerne pas que l'unité familiale et le couple mais correspond un assignation qui découle du genre. La charge mentale inclue aussi une dimension de travail émotionnel : prendre en compte les émotions dans son entourage, se rendre disponible pour porter des conversations, donner de l'affection ou encore résoudre des conflits. Emma, autrice de la bande dessinée *Fallait demander*, décrit la charge mentale dans les couples hétérosexuels comme étant une forme d'oppression. Selon elle, le partenaire attend de sa compagne qu'elle lui demande de faire les choses, ce qui implique qu'il la considère comme la responsable en titre du travail domestique. La charge mentale est ainsi un travail invisible qui représente une source de fatigue indéniable.

« Il va en réunion mais jamais il va se dire en rentrant "il manque deux trois trucs je vais m'arrêter comme ça ça sera fait". Il pense à rentrer et faire le boulot. Ça fait que même si on répartit certaines tâches, je dois continuer à penser à d'autres trucs. »

Chloé

Les paysannes n'échappent pas à ça. Toutes les femmes interrogées et étant en couple ont cette charge, sans exception. Dans les systèmes bovin lait où le couple est l'unité de travail, cette charge domestique est intégrée dans la journée et n'est pas rajoutée « à la fin ». Ainsi, alors que les tâches pourraient paraître réparties en terme de temps de travail, la charge mentale supplémentaire portée par les femmes n'est pas visible. De plus, ces tâches ne sont pas non plus équivalentes en terme de reconnaissance.

« À la maison certainement que moi j'en ai plus mais à la ferme il en a plus que moi. (...) J'aime bien faire les commandes de fournitures, je pense à des trucs que lui aurait pas forcément pensé : j'anticipe, les veaux étaient pas encore arrivés mais j'ai acheté des sachets pour les diarrhées. »

Marguerite

Plusieurs femmes interrogées ont décrit prendre moins de charge mentale sur la ferme que leur conjoint, justement parce qu'elles en avait beaucoup dans la sphère domestique. De la même manière que leur conjoint les « aide » à faire certaines tâches à la maison, elles les « aident » sur la ferme. Marguerite, alors qu'elle dit ne pas prendre de charge mentale sur la ferme, exprime l'inverse dans la phrase suivante. L'imbrication de la vie familiale dans la sphère professionnelle entraîne une prise en charge plus globale pour les femmes. Leur monde professionnel et personnel étant confondus, la prise en charge de la vision globale de leur quotidien n'est parfois pas conscientisée.

« J'ai pris une grosse part de la charge mentale de la ferme, ce qui est difficile à quantifier et à qualifier. (...) Pour eux, si on est pas derrière un tracteur on est pas à une heure effective. Par contre d'anticiper la trésorerie, rencontrer les propriétaires, si les factures ont été faites, si cette vache là il faut la remettre à la repro, ça demande plein de temps et d'énergie mais ils ont pas cette notion là, c'est pas concret, c'est pas du temps pour eux. »

Fabienne

Fabienne est installée avec 3 associés familiaux mais pas son conjoint. Ne vivant pas sur la ferme où elle travaille, la charge mentale liée à la sphère domestique et celle liée à la ferme ne sont pas aussi imbriquées du fait de leur division spatiale. Mais dans le travail, elle décrit prendre une grande part de la charge mentale, qui n'est pas reconnue par certains de ses associés. Il y a un besoin de reconnaissance de ce travail qui est tout aussi important que des tâches physiques et visibles.

« Chaque réflexion faite au travail se reportait dans le privé, il y avait en permanence une porosité : les gros problèmes en tant que collègues étaient reprochés en tant que couple. »

Coline

Le fait d'avoir des enfants a aussi été décrit comme un facteur de basculement qui modifie la dynamique de couple et de travail. Pendant leur congé maternité, les femmes n'étant plus sur la ferme, la répartition des tâches devient très claire : le conjoint s'occupe entièrement de la ferme et la femme de la maison et de l'enfant. Pendant ce temps, la ferme évolue et il est nécessaire de fournir un effort supplémentaire pour ne pas décrocher des décisions prises et à prendre.

« Si t'es pas là, on compte pas sur toi. »

Angèle

La période où les enfants sont petits et encore à la maison est vue comme une période de décrochage technique qu'il va ensuite falloir tenter de rattraper pour les femmes lorsqu'elles vont revenir sur la ferme.

« On a une vision du travail domestique comme une astreinte : au printemps, (...) évidemment le partage d'astreinte va être déséquilibré avec plus d'astreinte de son côté ce qui va se répercuter chez moi avec plus d'astreinte domestique. Mais vu que j'ai fait en sorte que mes ateliers saisonniers soient d'automne, pour que ça colle avec le lait, là ça va être l'inverse (...) lui prendra le relais de l'astreinte perso. »

Coline

Pour Coline et son conjoint, il a été nécessaire de revoir en profondeur cette question de la charge mentale dans leur couple et dans leur travail. Il faut cependant savoir qu'il·elle sont ancré·e·s dans un milieu militant au sein duquel il y a des réflexions globales sur les questions de genre et de charge mentale. Toutes les femmes du groupe n'ont pas ces idées et cette vision des charges domestiques comme une astreinte similaire à celle de l'atelier lait.

La charge mentale qui pèse sur les femmes est totalement normalisée dans notre société. En milieu agricole bovin lait, le poids de la charge mentale dans le quotidien est indépendante de tous les facteurs que nous avons pu décrire au dessus. Peu importe son âge, qu'elle soit issue du milieu agricole ou qu'elle ait un statut, la charge mentale domestique et la vision globale de la maison et de la ferme incombe à la femme. C'est un obstacle au fait de pouvoir ou de vouloir en prendre plus sur la ferme et il est donc nécessaire de rendre possible le rééquilibrage de ces charges mentales.



Figure 6 : Illustration d'une paysanne en pleine réflexion quotidienne. ©Chloé Nain

6. LES CHANGEMENTS OBSERVÉS ÉTANT À L'INITIATIVE DES FEMMES

6.1. Les inégalités de genre, moteur du changement ?

Le travail est ici appréhendé comme l'analyse des activités qui se déroulent sur la ferme. Ces activités peuvent être techniques, économiques, administratives, gestionnaires et de conception. Cette analyse permet d'aborder les origines et les effets de ce qui fait sens chez la personne et sur la ferme (Coquil *et al*, 2018). Pour qu'il y ait une cohérence dans son monde professionnel, le·a paysan·ne doit agir, et donc travailler, de manière compatible avec son système de valeurs. Face à la discordance, il y a trouble, ambiguïté, confusion, et difficulté à s'en sortir. Chacun·e ayant besoin de vivre une vie cohérente et sensée, la réponse face à une contradiction dans l'activité peut être le besoin de changement.

Pour les femmes, la norme culturelle d'installation propre au bovin lait est que l'unité de travail majoritaire est le couple hétérosexuel. Dans un espace où la maison et le lieu de travail se confondent, l'assignation des femmes aux tâches et à la sphère domestique entraîne une fusion, et une confusion, entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette imbrication de deux vies, souvent plus distinctes pour leur conjoint, engendre un découpage de leurs journées qui n'implique pas le même rapport au travail. Pour elles, les tâches domestiques entrent dans l'astreinte au même titre que le soin des animaux ou la gestion administrative. Contrairement à des femmes qui pourraient avoir une journée découpée en deux temps, un de travail et un de soin, pour les paysannes, tout est travail.

Les sources potentielles d'inégalités présentées dans la partie précédente peuvent ainsi être la cause directe d'un besoin de changement dans le travail. Décalage dans les compétences techniques, assignation à des tâches qui sont peu ou pas reconnues, valorisées ou visibles, manque de reconnaissance sociale et/ou salariale sont des conséquences directes de ces inégalités. Sans cohérence entre les activités quotidiennes et les besoins personnels, le mal-être s'installe. De plus, la non-séparation de la relation de conjoint·e-s et d'associé·e-s peut drastiquement accélérer et empirer la situation. Ainsi, le changement est vu comme une solution pour aller vers un mieux, pour apporter un confort en plus.

Il n'est pas ici question de questionner les changements portés par les hommes sur les fermes. Bien évidemment, le changement n'est pas propre aux femmes mais de part les inégalités liées à leur genre, les choix et les besoins de ces dernières seront potentiellement différents car motivés par des contraintes différentes.

La socialisation des individu·e-s dans une binarité homme/femme implique une attention portée sur des problématiques différentes. Les femmes, soumises à des injonctions de féminité portées sur le *care* seront motivées par des changements pour améliorer leur condition personnelle mais aussi celle de leur entourage (conjoint, enfants, parents), des animaux et de l'environnement en général. Les masculinités hégémoniques qui pèsent sur les hommes entraînent une motivation à plus se soucier d'une sphère visible par l'extérieur et donc plus

liée au professionnel. Par exemple, pour l'action de passer le pulvérisateur sur une culture de maïs, le regard porté dessus ne sera pas le même : là où la femme se souciera plus de l'impact de l'insecticide sur la santé de son conjoint, ce dernier se préoccupera plus des rendements réalisés.

Ces éléments sont cependant à replacer dans le contexte de l'Adage, où les adhérent·e·s, de part leur arrivée dans l'association ou de part leur trajectoire personnelle, ont une grande sensibilité à la question de l'économie, de l'autonomie et donc de la résilience des fermes. Tous et toutes véhiculent un discours politique en faveur de la protection de l'environnement et du bien-être animal et portent un regard critique sur la quantité et la qualité de leur travail ainsi que sur la vivabilité de leur quotidien. Dans la majorité des fermes de l'Adage, l'aspect technique lié à la TAE est déjà bien en place ou du moins bien envisagé dans les projections futures.

Pour les paysannes installées dans ces systèmes autonomes et économes, l'enjeu lié au *care* sera porté sur le maintien de ce modèle technique agroécologique mais aussi de trouver et de renforcer leur place dans ce système. Les changements portés seront donc souvent synonymes de modification dans l'organisation du travail (répartition des tâches non plus sur un critère de genre mais d'envies) dans la gouvernance (prendre part aux décisions et être entendue) et dans la création de résilience de la ferme (diversification des ateliers de production, ouvertures dans l'espace extérieur) et donc de transition agroécologique.

Avant même d'être en capacité d'exprimer un besoin de changement, il est toutefois nécessaire de se sentir légitime de le faire. L'expression du besoin s'accompagne donc de la prise de conscience antérieure d'un rapport de pouvoir en sa faveur ou au minimum à l'équilibre par rapport au conjoint et/ou associé(s). Aujourd'hui, de plus en plus de femmes sont officiellement installées avec leur conjoint (ou avec un tiers, ou seule). Cette reconnaissance juridique leur permet de sortir de l'invisible, de ne plus être vues que comme des aides, d'avoir le même statut et donc les mêmes droits que leur(s) associé(s) masculin(s). Elle permet aussi de se sentir légitime à exiger une reconnaissance sociale et visible de leur travail, quel qu'il soit, et d'exiger une prise en compte des besoins de changements sur les fermes.

« Au départ c'était vraiment compliqué pour moi, il y a eu 6-8 mois pas simple (...). Pour lui ça paraissait évident. (...) Je me sentais mal et c'est là que je me suis réfugiée sur ce que je savais faire, à un moment donné pendant un mois ou deux je faisais tout le temps la traite, j'étais tellement mal qu'il me dise que j'y arrivais pas ou que j'étais pas assez rapide que je m'y réfugiais (...) C'est allé assez loin, j'avais l'impression d'aller presque à la dépression, de là à regretter mon boulot, je me disais est-ce que j'ai pas fait une connerie, est-ce que c'est bien de s'installer tous les deux (...) Au final au bout de 2 mois j'en pouvais plus à la traite j'avais mal au dos, j'ai craqué et c'est là qu'il a vu, qu'il a écouté qu'il fallait faire autrement (...) au final ça m'a mis un coup de pieds aux fesses et maintenant je fais tout ce qu'il fait (...) ça pouvait pas rester comme ça. »

Marguerite

Dans chacune des 11 fermes enquêtées, des changements étant à l'initiative des femmes ont été observés. Il s'agit ici de les rapporter et de comprendre en quoi ils peuvent être une réponse à un besoin de changement, et si ce besoin vient d'une inégalité de genre vécue par les femmes.

6.2. Le passage en AB et la mise en place de systèmes herbagers

Étant toutes adhérentes à l'Adage, les fermes enquêtées étaient toutes engagées à différents degrés vers un système herbager. Certaines sont en tout herbe et d'autres ont encore des rations incluant du maïs et des céréales mais mettent l'herbe au cœur du raisonnement de la ration des vaches.

Les systèmes herbagers sont économes en intrants, permettent une plus grande autonomie de la ferme et une indépendance par rapport à l'achat de semences, d'intrants et de matériel. C'est une solution d'alimentation à partir du moment où la ferme n'est plus seulement dans une logique de production. En effet, si la productivité laitière baisse un peu, le gain effectué au niveau des achats extérieurs équilibre voir permet d'augmenter le revenu final.

« J'avais toujours dit que si je m'installait les vaches elles iraient à l'herbe, elles ont des pattes sous le ventre c'est à elles d'aller chercher à manger c'est pas à moi de leur ramener l'auge. »

Maurine

Le passage à l'herbe est souvent la conséquence des contraintes engendrées par la production du maïs. En effet, la culture de cette céréale demande beaucoup de temps, d'attention et est coûteuse en intrants (semences, phytosanitaires). Si certaines gardent tout de même quelques hectares de maïs et de céréales, la base de la ration ne repose plus dessus. De plus, le passage à une ration uniquement basée sur l'herbe n'est pas possible pour toutes les fermes qui n'ont pas toutes de assez d'accessible, c'est-à-dire de parcelles dans lesquelles les vaches peuvent se rendre.

Le passage en AB (agriculture biologique) par contre ne semble pas être aussi simple. Pour certain·e·s, une fois en herbager, ils-elles ne voient pas forcément l'intérêt de se mettre cette contrainte, surtout pour la gestion de la santé du troupeau. Dans certains cas, le passage vers l'AB a été encouragé par d'autres collègues de l'Adage car « de l'herbe au bio, il n'y a qu'un pas ». Mais ce pas n'est pas facile à passer.

Plusieurs femmes décrivent avoir insisté auprès de leurs conjoints pour passer en AB. C'est le cas de Angèle, Mélanie, Chloé et Joëlle.

« Entre nous deux c'est moi qui ait apporté cette touche de la bio (...) mais après on a fait le changement ensemble. »

Angèle

Pour toutes les fermes, même si les conjoints avaient déjà pu aborder la question du passage en AB, les différentes crises du lait, en 2008 ou et en 2015, ont agi comme des déclencheurs. Dans des systèmes qui étaient globalement déjà beaucoup basé sur l'herbe, le passage en AB n'est pas très dur techniquement, ce qui freinait à chaque fois c'était des leviers psychologiques. Toutes les fermes en place et encore en conventionnel au moment des deux crises sont passées en AB juste après.

« Il y a eu la fin des quotas en 2015 et le prix s'est cassé la figure d'une force, c'était une catastrophe. J'ai dit "ça peut pas être pire, si on change pas on met la clef sous la porte à la fin de l'année donc on repars de 0, on se pose la question : avec les terres qu'on a, combien de lait on peut faire sans rien acheter, et on voit. Parce que ça peut pas être pire". »

Chloé

« J'étais pas encore installée que je parlais du bio, ça a remué dans les brancards. (...) Il voulait pas (...), trouvait que c'était pas nécessaire. Sauf qu'il y a eu une crise en 2008, les prix ont chuté (...) donc on est allés chercher les prix avec la certification. »

Joëlle

Pour la plupart, les systèmes de production, de part le système herbager, étaient déjà très propres et n'avaient plus beaucoup recours aux intrants. Le passage en AB n'est donc pas vu uniquement comme quelque chose d'intéressant en terme environnemental mais aussi et surtout comme une valorisation économique d'un travail déjà bien en place.

Ces crises auront aussi eu pour conséquences une remise en question globale de leurs systèmes. C'est aussi le moment où beaucoup changent de laiterie et passent chez Biolait, qui s'engage plus que d'autres pour une juste rémunération des paysan·ne·s.

Juliette est elle en train de s'installer sur la ferme de son conjoint. La ferme est très productive, conventionnelle et a peu de parcelles accessibles. Ayant un projet de transformation, son arrivée a été négociée sous condition de faire évoluer le système. L'objectif pour elle, et donc pour son conjoint, est de réussir à passer en système herbager en réduisant le nombre de vaches et en récupérant des parcelles proches.

Le changement vers des systèmes plus herbagers révèle souvent un besoin de simplification du travail. Ce besoin de simplification est plus facilement porté par des femmes qui se retrouvent moins dans cette idée de travail agricole infini et qui subissent moins de pression de la part de leurs pairs. L'assignation des femmes aux tâches de comptabilité leur permettant de visualiser la situation économique de la ferme de manière bien plus régulière que leur conjoint pourrait également leur conférer une plus grande sensibilité à aller chercher une valorisation financière nécessaire par le passage en AB. Ces changements dans la technique de production vers des systèmes plus économes et autonomes vis à vis des intrants s'inscrivent dans une transition agroécologique.

6.3. Les changements dans le travail quotidien

En systèmes herbagers, une transformation du travail est visible par rapport à un système conventionnel. Il n'y a pas forcément de diminution du temps de travail global mais les tâches sont décrites comme plus agréables. Les tâches vues comme très contraignantes disparaissent, ce qui modifie le rapport au travail qui augmente en qualité. Ce système n'étant pas dans une logique d'escalade à l'intensification mais plutôt d'économie, il permet aussi de s'autoriser à réfléchir à réduire le temps de travail. De plus, la diminution du temps passé sur les cultures bien souvent assigné à l'homme peut permettre une meilleure répartition des tâches. Cette

plus grande flexibilité dans le planning quotidien permet aussi de se libérer du temps pour prendre d'autres engagements à l'extérieur et d'aller en formation.

« J'ai réussi il y a trois ans à le convaincre de faire de la monotraite pendant une semaine. Ça a marché, c'était très bien donc l'année suivante, (...) on en a fait trois semaines. L'année dernière 6 et cette année (...) ça sera deux mois. (...). Et on en fera encore plus l'année prochaine ».

Joëlle

Chez Joëlle, ce besoin de simplification du travail est flagrant. Plus de monotraite, les veaux sont laissés sous la mère et il n'est donc pas nécessaire de s'en occuper, il n'y a plus de traitements à faire car il n'y a plus de mammites. Tous ces changements ont cependant été réalisables car il a été possible pour cette ferme de diminuer les volumes de lait produits. Sans la pression à produire, il est plus facile de simplifier le travail. Ces pratiques sont globalement rependues à l'Adage mais pour beaucoup de fermes, il existe encore des freins économiques et/ou psychologiques à leur mise en place.

Lorsque la question de la contribution à des changements sur la ferme est posée à des femmes, certaines affirment n'avoir rien changé de particulier en s'installant et que leur présence n'a rien apporté de plus. Mais en creusant un peu plus, certaines choses pouvant leur paraître anodines sont toutefois notables.

« J'ai fait plein de petits aménagements qui te pourrissent la vie au quotidien et que si tu les fais pas, c'est galère : un portail que t'as pas besoin de porter, des interrupteurs que quand t'appuies dessus ça fait jour/nuit, un racleur qui ne raclait plus, des piquets pas en fer parce que c'est trop lourd. »

Maurine

Cet exemple rapporté par Maurine est un parmi tant d'autres. La charge mentale prise ne s'arrêtant pas à l'espace de la maison, elles prennent aussi celle de devoir modifier des petites choses qui ne marchent pas au quotidien, pour leur confort personnel mais aussi pour celui des associés. Par exemple, changer un interrupteur implique d'avoir pensé à en commander un nouveau, ce qui relève de la liste de course mentale bien ancrée chez les femmes.

Les femmes sont aussi motrices pour adapter les outils de production. Au sein du groupe des Elles, une formation soudure a eu lieu et a été l'occasion de fabriquer deux outils différents en fonction des besoins particuliers des femmes : un repousse fourrage à mettre sur le tracteur ou un chariot pour les piquets de clôture. En effet, le matériel agricole n'est jamais adapté pour les femmes, impossible de trouver des gants de travail à sa taille par exemple. Tout le matériel est réfléchi pour nécessiter une force physique et un gabarit calqué sur des exigences de masculinité hégémonique qui correspondent à un « homme grand et fort ». Si une femme veut pouvoir travailler dans de bonnes conditions, il est nécessaire pour elle de trouver des moyens de contourner ces injonctions de force physique et de trouver des outils plus adaptés qui demandent moins de force et qui sont plus ergonomiques. Ces changements profitent au final à tout le monde sur la ferme car les associés sont bien souvent eux aussi contents de ne plus avoir à s'abimer la santé.

« Ca faisait hyper longtemps que je voulais le faire [mettre en place des réunions] mais j'osais pas le proposer. Et en fait quand on fait le point règlement intérieur, j'ai découvert que c'était dedans. J'ai dit que ça serait bien qu'on le fasse vraiment et ils étaient ok. »

Juliette

Avec ses associés, son conjoint et l'oncle de celui ci, Juliette a insisté pour mettre en place des réunions hebdomadaires dans le collectif. Cette volonté de plus communiquer se retrouve chez la plupart des femmes, l'injonction au *care* étant en effet très liée au besoin de faire en sorte que tout le monde se sente bien sur le lieu de travail.

« Avant que j'arrive, ils avaient des cartons rouges tous les ans de l'organisme certificateur parce qu'ils avaient pas le suivi sanitaire des animaux. Moi, j'enregistre tout. Quand la contrôleuse elle vient, je peux lui sortir un feuillet de 10 pages. (...). Et aujourd'hui en cas de contrôle, c'est pas de savoir conduire un tracteur qui sauve c'est savoir sortir les papiers. »

Fabienne

En s'installant sur la ferme familiale avec ses trois associés, Fabienne met en place un logiciel d'élevage. Dans cette ferme de 160 vaches laitières, considérée comme une des plus grosses fermes de l'Adage, le suivi sanitaire des animaux est plus compliqué que dans une ferme avec un plus petit troupeau. C'est principalement Fabienne qui s'occupe de la traite, et même si cette répartition des tâches ne lui convient pas, cela lui permet de connaître ses vaches et de pouvoir faire tous les suivis des animaux.



Figure 7 : Illustration d'un petit changement du quotidien. ©Chloé Nain

Pour les femmes, l'injonction à la prise en charge des enfants fait qu'il est impossible pour elles de faire les mêmes tâches que leur conjoint, qui sont plus longues et plus loin de la maison. Si elles souhaitent changer cette répartition des tâches, il est nécessaire pour elles de s'autoriser à réfléchir au temps de travail et à la manière dont il est géré sur la ferme avec leurs conjoints et/ou associés.

Les changements portés amènent ainsi plus de confort dans le quotidien du travail sur la ferme. Le temps dégagé permet de créer plus de lien avec l'extérieur, de se former, d'apporter plus de considération pour le bien-être des animaux mais aussi des associés et de la famille. Le travail est plus vivable pour tou-te-s mais cela s'accompagne tout de même d'une charge mentale supplémentaire à celle déjà portée pour la sphère domestique.

« Moi j'ai je l'ai connu, il passait le pulvé en short et en débardeur dans la cour derrière le tracteur. Il avait pas la conscience de quelque chose de grave. »

Chloé

6.4. La diversification des activités de la ferme

La notion de diversification renvoie au fait de créer des nouveaux débouchés économiques d'une ou de plusieurs productions. Dans l'échantillon de femmes enquêtées, la diversification correspond à la création d'un nouvel atelier de production ou à la transformation de la production, ici laitière. La diversification permet de sortir du schéma de la ferme individuelle en couple traditionnel et de sécuriser des emplois.

6.4.1. Les nouvelles productions sur la ferme

Coline et son conjoint cultivent un mélange de céréales en AB sur 2 hectares pour l'alimentation des poules. Le mélange est vendu en vente directe pour les particuliers. Ce sont les seul·e·s à proposer ça dans les environs et il·elle se dégagent un demi SMIC car les charges sont absorbées par l'atelier lait. Il n'y a pas d'astreinte associée mais la moisson et la mise en sac prennent un peu de temps. Pour les banques, au vu de leur projet d'installation à deux sur 38 hectares, il était nécessaire qu'il y ait un projet de diversification. C'est elle qui a eu l'idée mais l'atelier est aussi porté par son conjoint.

Estelle, elle, a mis en place un atelier de brebis allaitantes. Elle a débuté il y a un an avec 6 brebis pleines et a aujourd'hui un troupeau de 14 brebis adultes. Le premier abattage aura lieu cet automne, un autre au printemps et les agneaux seront vendus en vente directe. Son idée était de mettre en place un atelier sans mettre en péril le système laitier et sans avoir à faire un prêt à la banque pour ne pas avoir de contrainte financière. Comme il y a déjà de la vente directe de bœuf sur la ferme, la communication est facile avec les clients et les agneaux de cet automne ont déjà été commandés.

Depuis un an, Coline est en train de mettre en place un verger de pommes et de poires. Cet atelier n'était pas prévu dans le projet initial avec son conjoint mais est arrivé au cours des premières années d'installation. Depuis 7 ans, elle gère un verger collectif avec des amies dans le Morbihan. Elle commence à planter des arbres l'année dernière et va continuer cet hiver. La transformation se fera en vinaigre de cidre et de raisin et elle a donc installé une serre pour les vignes. Pour proposer toute une gamme de vinaigre, elle va également mettre en place des plantes aromatiques et des petits fruits. Il y aura une astreinte de récolte à l'automne afin de congeler les produits et de les transformer en hiver. Ces temps d'astreinte ont été réfléchis aussi en fonction de l'atelier lait qui demande beaucoup de temps au printemps surtout. Le verger accueillera aussi sûrement des poules pondeuses en poulailler mobile.

« On savait que la ferme allait évoluer, (...) mais je pensais pas que ça allait être aussi rapide. Ça l'a été parce qu'on a pas réussi à travailler ensemble et du coup il y avait urgence à créer un autre atelier et à me trouver une place. »

Coline

« Au début on dit qu'on faisait ensemble puis après ça a clashé parce que c'est très difficile de partager. Là on s'est dit qu'il fallait que je trouve ce que j'avais envie de faire (...). Du coup c'était clair que quand je m'installerai ça serait avec une autre activité. Ça m'allait très bien d'être cheffe de mon propre truc. »

Estelle

Pour Coline comme pour Estelle, la création de ces nouveaux ateliers n'était pas prévues, ou pas aussi vite, au moment où elles ont commencé à travailler sur leur ferme. Ce besoin de changement, de pouvoir gérer elles-mêmes une production vient du fait qu'il était devenu impossible pour elles de continuer de travailler avec leur conjoint comme le projet initial le voulait et nécessaire de retrouver un sentiment de légitimité dans leur travail.

6.4.2. La transformation

Pour Coline, les pommes de son verger, le raisin, les plantes aromatiques et les petits fruits seront transformés en une gamme de vinaigres de cidre et de vin. Elle a déjà étudié des débouchés possibles de vente et elle sait qu'elle n'aura pas de soucis à écouler ses produits car il n'y a pas de production de vinaigre local aujourd'hui.

Dès le début de son projet de reconversion, Juliette avait un projet de transformation en fromage. Étant d'origine italienne, elle avait envie de faire un fromage italien qui ressemble à de la tomme. Au cours de ses stages, elle choisi des fermes sur lesquelles il y avait de la transformation en fromage et elle passe aussi un mois en Italie pour apprendre la fabrication du fromage qu'elle souhaite faire. Juliette vient de s'installer sur la ferme de son conjoint et de l'oncle de celui-ci. Ce dernier prendra sa retraite dans un an et jusque là, il n'est pas question de changer l'organisation de la ferme, aujourd'hui très productive et en conventionnel. Tant qu'il est encore présent, elle a le temps de faire des tests dans un petit atelier aménagé dans sa buanderie. La transformation permettrait ainsi de mieux valoriser le lait produit et ainsi de pouvoir diminuer la productivité du troupeau et de passer à un système plus herbager.

« Je m'étais dit, je vais faire du fromage et si ça marche voir si on peut réduire les vaches grâce à la transfo. Que si on valorise une partie du lait on aurait pas besoin de faire autant de lait. »

Juliette

Pour les femmes, la création d'activités de diversification peut venir d'un besoin de retrouver une place et de la légitimité sur leur ferme et dans leur travail. Ces projets sont aussi portés pour des raisons qui ne dépendent pas directement d'inégalités vécues sur les fermes et qui rejoignent des besoins d'imaginer des systèmes plus résilients et moins dépendants des filières longues. Cette valeur ajoutée à l'activité initialement présente sur la ferme s'accompagne cependant souvent d'une charge mentale supplémentaire et d'une tâche en plus à réaliser dans des journées déjà très fractionnées. La diversification apporte tout de même plus de résilience sur les fermes, plus de viabilité et de vivabilité dans les systèmes.

« Une ferme laitière c'est le parfait outil pour accueillir d'autres ateliers parce qu'elle absorbe les coûts de production : les charges de structures, les bâtiments, les tracteurs tout ça est absorbé par l'atelier lait qui dégage de la marge, (...) et qui permet de rendre hyper efficace tout atelier de diversification. Autant les fermes spécialisées en lait je pense qu'elles ont pas beaucoup d'avenir dans les temps qui arrivent, parce que trop d'instabilité et de filière longue, par contre leur voix c'est d'accueillir car elle peuvent supporter et rendre efficaces d'autres ateliers. »

Coline

6.5. Ouvrir sa ferme pour créer plus de lien avec les citoyen-ne-s et les consommateur-ric-e-s

6.5.1. Un marché à la ferme

« Ca faisait super longtemps que je voulais ouvrir la ferme. Quand je me suis installée c'était un de mes projets, de trouver des choses qui font qu'il y a du monde à passer. Je voulais pas être enfermée tout le temps et je veux pas être toute seule »

Maurine

Chez Maurine, le marché se passe une fois par semaine. Il y a un maraicher, un traiteur libanais, un vendeur de volaille. Elle fait aussi de l'achat revente de produits d'ami-e-s qui ne peuvent pas venir : pain, œufs, cidre, bière, jus de pomme, yaourts, crème, beurre, fromage de chèvre et de vache, galettes et crêpes. Elle passe les commandes en avance et ils-elles livrent le jour même, même si elle n'est pas là. La marché a mis un peu de temps à s'installer, a bien marché puis a commencé à décliner. Avec la crise du COVID, elle a pu récupérer beaucoup de monde, qu'elle n'a pas perdu depuis la fin du premier confinement. La ferme est bien placée en sortie de Rennes et la clientèle est très citadine, ce qui fait que le marché ferme en août. Le marché lui permet de vendre du lait en vente directe ce qui fait que financièrement, elle peut rémunérer son temps passé à l'organiser.

« Ce que j'aime bien c'est raconter ce qu'on fait. J'ai plein de clients qui me disent "on pense à toi quand il pleut maintenant parce que du coup on sait pourquoi il faut de la pluie" (...) c'est cette sensibilisation du monde citadin qui me plait. (...) L'agri-bashing il vient de là, c'est parce que les gens savent pas de quoi on parle. »

Maurine

Pour elle, le marché est aussi et surtout un moyen de sensibiliser les citoyen-ne-s et les consommateur-ric-e-s au monde agricole. Pour elle, il est nécessaire pour les personnes qui ne vivent pas en milieu rural de se rendre compte de la réalité de ce travail.

6.5.2. De l'accueil social

Après avoir passé plusieurs années à ne pas se sentir à sa place sur la ferme, Angèle a fait le choix de s'éloigner de l'atelier lait de la ferme. Elle continue d'aider son conjoint sur des tâches ponctuelles et sur les chantiers mais depuis plusieurs mois, elle a mis en place de l'accueil à la ferme pour des publics handicapés. Elle est accompagnée par l'association Accueil Paysan.

Coline a elle aussi envie de pouvoir accueillir des EHPAD dans ses vergers. Les arbres sont assez bas pour les cueillir à la main. Avec cet accueil, elle chercherait aussi à recueillir des savoirs en arboriculture qui, selon elle, sont en train de se perdre.

6.5.3. Les engagements extérieurs

Les femmes sont sous-représentées dans les instances politiques. Mais lorsqu'elles le sont, c'est pour aller vers dans des instances qui sont tournées vers l'extérieur, qui permettent de faire du lien entre les paysan·ne·s, avec des politiques locales ou avec des citoyen·ne·s.

« Le problème c'est que les agriculteurs ils siègent pas dans ces instances là (...). Plus on fermes nos fermes et plus on fera croire qu'on a des trucs à cacher et que c'est pas bien ce qu'on fait. (...) On est sur des enjeux qui sont énormes en terme de production de la ressource. Ça fait du lien avec mon métier mais ça fait du lien avec la planète surtout. On peut pas se voiler la face en fait. »

Maurine

Maurine est élue dans plusieurs instances dans le département. Pour elle, il est très important que des paysan·ne·s se retrouvent dans ces instances politiques pour que les citoyen·ne·s puissent comprendre ce qu'il se passe dans le monde agricole.

« C'est difficile, c'est prenant, c'est bien. Mais c'est une charge mentale aussi. Quand je dis deux jours par semaine c'est parce que aussi c'est dans ma tête en permanence. »

Joëlle

Joëlle est administratrice chez Biolait depuis 2018 et elle est rentrée au bureau en 2020 en tant que secrétaire. Sa principale motivation était de sortir de la ferme, mais aussi de s'engager politiquement car pour elle, Biolait est une structure qui permet de ne pas être dépendant·e·s des grosses laiteries. Dans la gestion de la ferme, son mandat les a amené·e·s à revoir leur organisation du travail.

Sur les fermes, les changements opérés dans le travail, qu'ils soient techniques, économiques, administratifs ou gestionnaires sont impulsés par besoin de cohérence entre des valeurs personnelles et l'activité quotidienne. Pour certaines femmes, le changement peut provenir d'un besoin de palier à une inégalité vécue, principalement le fait de ne pas trouver de place sur la ferme. Pour d'autres, il va permettre de répondre à un besoin de « faire du sens » autour d'elles et va souvent renvoyer à un travail de *care* envers les autres et l'environnement.

« Au lieu de se dire que parce que t'as un manque, tu mets ça [un atelier] en place pour y palier, là tu transformes le truc en disant "en fait grâce à la création de ces ateliers de diversification, je renforce ma ferme et je la rends plus compétitive et plus endurante et plus résiliente". C'est un sacré changement de regard. »

Coline



Figure 3 : Illustration de la recherche d'une femme "qui ne fait rien". ©Chloé Nain

7. LES FREINS ET LES LEVIERS À LA MISE EN PLACE DE CHANGEMENTS

7.1. La persistance des stéréotypes de genre et des barrières psychologiques

Dans les fermes, le sexisme s'inscrit dans une division des tâches avec une idée de complémentarité des sexes. Cette idée que la femme doit être complémentaire de l'homme sur la ferme (et pas l'inverse) cache des rapports hiérarchiques de domination. Identifiées comme femmes plus que comme des professionnelles autonomes, elles sont dirigées vers des tâches dites molles (accueil, transformation) ou à des tâches invisibles (administratif) qui ne sont pas valorisées.

Il ne s'agit pas de nier toute différence biologique entre les hommes et les femmes. Constaté une différence, ce n'est pas admettre automatiquement une inégalité. Lorsque dans notre société, sous couvert de "différences naturelles" ce sont deux groupes sociaux et non plus des individu·e·s qui sont comparé·e·s, cela signifie qu'il existe un rapport social inégalitaire.

La persistance des stéréotypes de genre liés à cette comparaison de groupes sociaux selon des critères biologiques est présente. L'affranchissement de ces stéréotypes est bien souvent compliqué car ils sont complètement intégrés dans notre quotidien. Pour les hommes comme pour les femmes, les barrières mentales psychologiques existent et sont très fortes. La prise de conscience de l'impact des rapports de genre dans nos vies quotidiennes s'accompagne d'une remise en question de tout un système de pensée.

7.2. L'urgence comme frein

Aujourd'hui, nous évoluons dans une logique économique capitaliste basée sur l'accumulation de richesses. Cette accumulation de richesses se basant sur une différence de classes sociales, le capitalisme n'est plus vu uniquement comme un ensemble de lois et de mécanismes purement économiques, mais plutôt comme un ordre social complexe et articulé, qui contient en son sein des rapports d'exploitation et de domination.

Un grand nombre d'autrices comme Silvia Federici ou Christine Delphy font le rapprochement entre le capitalisme et le patriarcat comme des systèmes d'oppressions. L'histoire voudrait que tout ce qui est créé par l'homme a une valeur supérieure : l'acte de production comme capacité à dominer la nature est pensé au masculin, le travail est décrit comme le père, la nature comme la mère (Salleh, 1997).

Le développement du système capitaliste à la fin de la seconde guerre mondiale s'accompagne de l'ouverture et la libéralisation des marchés dans le monde. Si la France adopte une politique protectionniste après la guerre, elle se verra forcée de s'ouvrir aux échanges internationaux et donc de rentrer dans une logique de productivisme. Sans intervention et régulation de la part de l'État, les marchés sont ouverts à la concurrence et la production doit devenir de plus en plus compétitive.

L'urgence créée par la nécessité de produire à tout prix transparait dans le monde agricole, particulièrement dans des milieux où les paysan·ne·s ne sont pas complètement maître·sse·s de leur outil de production. Dans les filières longues et intégrées comme celle du lait, il est difficile pour les paysan·ne·s de se sentir indépendant·e·s. Sans valorisation de la production, la pression à toujours produire plus est flagrante, alors même que la France exporte 50% de son lait. Ces exportations se font vers les pays du sud qui sont donc soumis à une concurrence déloyale, les productions locales ne pouvant pas concurrencer une production subventionnée.

« On a pas le temps, et pas le temps d'apprendre. »

Angèle

L'urgence induite par ce système véhicule l'image que le travail et la production doivent passer avant tout. Le temps est compté et il est difficile de sortir d'une norme systémique. Le choix du système de production et de commercialisation peut donc avoir une grande influence sur la vision portée sur le travail et le temps. Dans une installation en filière longue en bovin lait en Bretagne, (même en système herbager biologique) où la pression à produire est constante, la notion d'efficacité et donc de production est ultra-présente et entraîne un cantonnement de chacun·e aux tâches qu'il ou elle sait le mieux réaliser. L'absence de choix dans le travail comme conséquence de l'urgence permanente est un frein à l'émancipation des femmes.

7.3. La non-mixité comme levier pour les changements vers la TAE

Les résultats avancés ici proviennent principalement des conclusions de l'étude réalisée par Flora Dupuy sur l'impact des collectifs non-mixtes dans la transition agroécologique mais aussi de dires et d'observations récoltées tout au long de ce stage. L'appréciation générale de cette étude est que les groupes non-mixtes amènent des changements dans les sphères personnelles et/ou professionnelles des femmes enquêtées. La description de ces changements repose sur le concept d'*empowerment* qui décrit à la fois un processus et une capacité d'agir. Cette notion renvoie à trois types de pouvoirs.

7.3.1. Pouvoir avec

Les groupes non-mixtes sont des espaces ressources de rencontres qui permettent d'échanger autant sur les sphères personnelles que professionnelles, et qui permettent ainsi de créer des liens d'amitiés profonds. Les femmes peuvent se sentir en confiance et à l'aise pour s'exprimer librement, se confier et s'engager dans des activités communes. Elles développent un réseau social et de rompent avec l'isolement en rencontrant des femmes qui vivent le même quotidien agricole.

7.3.2. Pouvoir intérieur

Au travers des temps d'échanges et des activités, ateliers ou formations, les groupes non-mixtes jouent un rôle important dans le développement de bénéfices psychosociaux. Ils permettent de favoriser la capacité d'agir des femmes et leur bien-être. Elles peuvent se sentir

soutenues dans des moments de difficultés personnelles ou professionnelles. La présence d'autres femmes les poussent à s'ouvrir à d'autres façons d'envisager le quotidien en prenant du recul sur soi, son fonctionnement, grâce aux témoignages et retours des autres.

Par ailleurs, l'effet groupe permet aux femmes de se sentir soutenues et leur donne plus de force pour oser s'affirmer en groupe comme seule. Plusieurs femmes ont témoigné avoir renforcé leur estime d'elles mêmes en tant qu'agricultrice et ainsi pris leur place dans leur ferme.

« Avant j'avais pas du tout conscience de ces rapports de genre. (...) Tu ouvres une porte qui était bien bien fermée, ou que la société t'avait fait fermer, que ton éducation sociétale avait fermé. Ça fait du bruit. (...) Depuis je sais que je suis forte. Je suis balèze. Que je suis archi capable de conduire mon tracteur, j'aime pas ça mais je suis capable de le faire. »

Maurine

En collectif, les femmes comprennent que ce qu'elles vivent est systémique et non personnel. Elles conscientisent comment se traduisent les mécanismes de genre et le sexisme dans le monde agricole et dans leurs vies.

7.3.3. Pouvoir de

L'appartenance à un groupe partageant les mêmes valeurs et conceptions du monde permet d'augmenter l'assurance de mettre en place des actions qui dénotent avec les normes conventionnelles portées par l'entourage ou par la société en général. Par exemple, c'est grâce aux témoignages des autres femmes ou aux formations que plusieurs femmes ont décidé de mettre en place des changements dans leur rythme de travail.

Par le biais de prise de consciences collectives sur les rapports de genre, de la formation ou encore de l'identification de modèles, l'organisation des femmes en non-mixité permet de renforcer la légitimité et l'assurance des femmes à agir et à porter des changements sur leurs fermes ou à l'extérieur, seules ou collectivement.



Figure 9 : Illustration du groupe des Elles lors de l'AG en juillet 2021. ©Chloé Nain

Conclusion et recommandations

Alors que beaucoup d'études font un lien direct entre les femmes et les systèmes durables, très peu cherchent à comprendre les motivations profondes qui sont derrière. Ces projets (diversification, transformation, accueil ...) répondent à des valeurs de résilience, d'autonomie, d'économie et s'inscrivent donc dans une transition agroécologique.

Sur les fermes, les changements opérés dans le travail sont impulsés par besoin de cohérence entre des valeurs personnelles et l'activité quotidienne. Pour certaines femmes, le changement peut provenir d'un besoin de palier une inégalité vécue, principalement le fait de ne pas trouver de place sur la ferme. Pour d'autres, il va permettre de répondre à un besoin de « faire du sens » autour d'elles et va souvent renvoyer à un travail de *care* envers les autres et l'environnement. Les changements portés seront donc souvent synonymes de modification dans l'organisation du travail (répartition des tâches non plus sur un critère de genre mais d'envies) dans la gouvernance (prendre part aux décisions et être entendue) et dans la création de résilience de la ferme (diversification des ateliers de production, ouvertures dans l'espace extérieur) et donc de transition agroécologique.

Si l'objectif ultime est d'abolir les injonctions de genre, nous évoluons actuellement dans une société où ce n'est pas complètement possible à court ou moyen terme. Cependant, un premier pas serait de se questionner sur les systèmes de valeurs que l'on place derrière le genre. Dans la pensée majoritaire, les normes de masculinité (force, puissance, travail) sont valorisées et admirées alors que les normes de féminité (douceur, patience, soin aux autres) ne le sont pas. Le *care* pourrait être mis en avant comme une solution pour conserver des systèmes viables et vivables pour toutes les espèces. Étant un facteur moteur central de la transition agroécologique, il est nécessaire de le valoriser. Il ne doit plus être une injonction liée au genre afin que tous et toutes puissent s'en emparer, réinventer les normes de masculinité et de féminité et partager la charge mentale de la transition agroécologique.

Il est nécessaire de s'appuyer sur des initiatives locales d'individu·e·s comme les groupes non-mixtes pour s'engager dans la transition. Cependant, l'existence de cadres politiques, de subventions et d'injonctions semble indispensable pour sortir d'un système que l'on sait non viable, non vivable et non durable. Une refonte des systèmes agricoles, mais aussi alimentaires, cordonnée par des politiques locale, nationale et européenne, est essentielle pour leur durabilité.

BIBLIOGRAPHIE

Agreste. 2020. Graph'Agri.

Agreste. 2016. Tableaux de l'agriculture bretonne.

Annes A. & Wright W. 2017. Agricultrices et diversification agricole : l'empowerment pour comprendre l'évolution des rapports de pouvoir sur les exploitations en France et aux États-Unis. Cahiers du Genre. 63(2), p. 99-120.

Barthez A. 2005. Devenir agricultrice : à la frontière de la vie domestique et de la profession. Économie rurale. (289-290), p. 30-43.

Barthez A. 1986. Du labeur paysan au métier d'agriculteur: l'élaboration statistique en agriculture. Cahiers d'Economie et Sociologie Rurales. 3, p. 45-72.

Billon A., Bouchoux C., Gonthier Maurin B., Laborde F., Mandelli D., & Monier M.-P. 2017. Les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires.

Brun A. & Haghe J.-P. 2016. Les médias, les algues vertes et le modèle agricole breton. L'Espace géographique. 45(2), p. 142-156.

CARMA. 2015. Contribution des agricultrices au renouvellement des métiers agricoles.

Chaxel S., Fiorelli C., & Moity-Maïzi P. 2014. Les récits de vie : outils pour la compréhension et catalyseurs pour l'action. Interrogations

Comer C. 2014. Dans la vague de la parité : La mobilisation souterraine des agricultrices pour leur représentation professionnelle. Pour. 222(2), p. 193-199.

Comer C. 2021. Entre agricultrices ? Les incidences équivoques d'un engagement non mixte.

Comer C. 2016. I Negotiate, We Negotiate: A Matter for the Farming Couple, or Only For the Wife? Négociations. 25(1), p. 141.

Comer C. 2017. « On n'est pas là pour casser du mâle »: La politisation versatile des inégalités conjugales dans les groupes d'agricultrices. Terrains & travaux. N° 30(1), p. 79.

Coquil X, Lusson JM, Cerf M, Pailleux JY, Mirabal Cano M. Accompagner les transformations du travail des agriculteurs, animateurs, enseignants, et chercheurs dans le cadre de la transition agroécologique : le projet de recherche-action TRANSAE. 24. Rencontres autour des Recherches sur les Ruminants (3R), Institut de l'Elevage (IDELE). FRA., Dec 2018, Paris, France. 589 p.

Cornette J. 2015. Histoire de la Bretagne et des Bretons. tome: Des lumières au XXIe siècle / Joël Cornette. Paris : Editions du Seuil, 745 p.

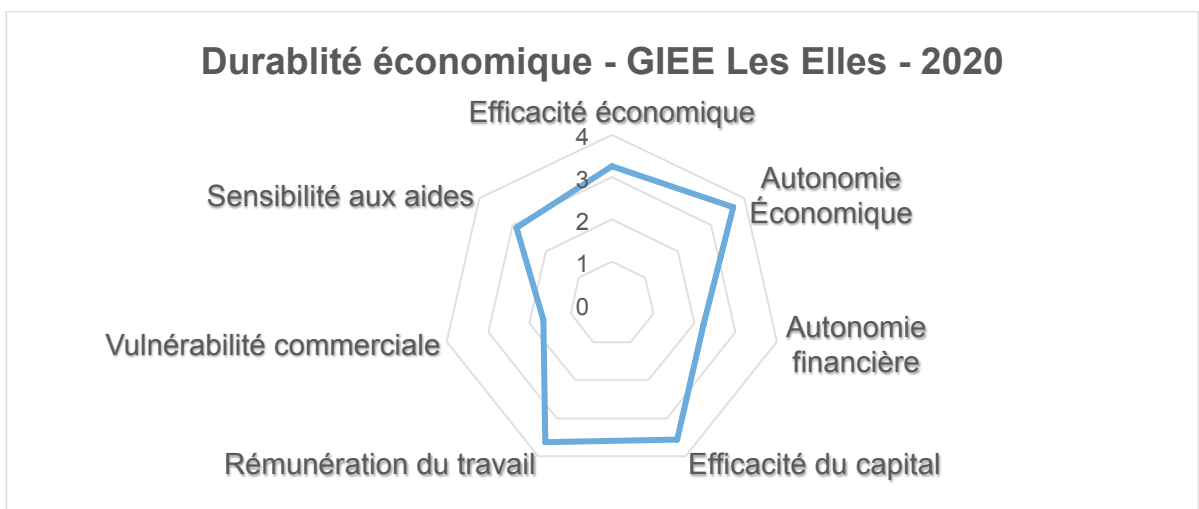
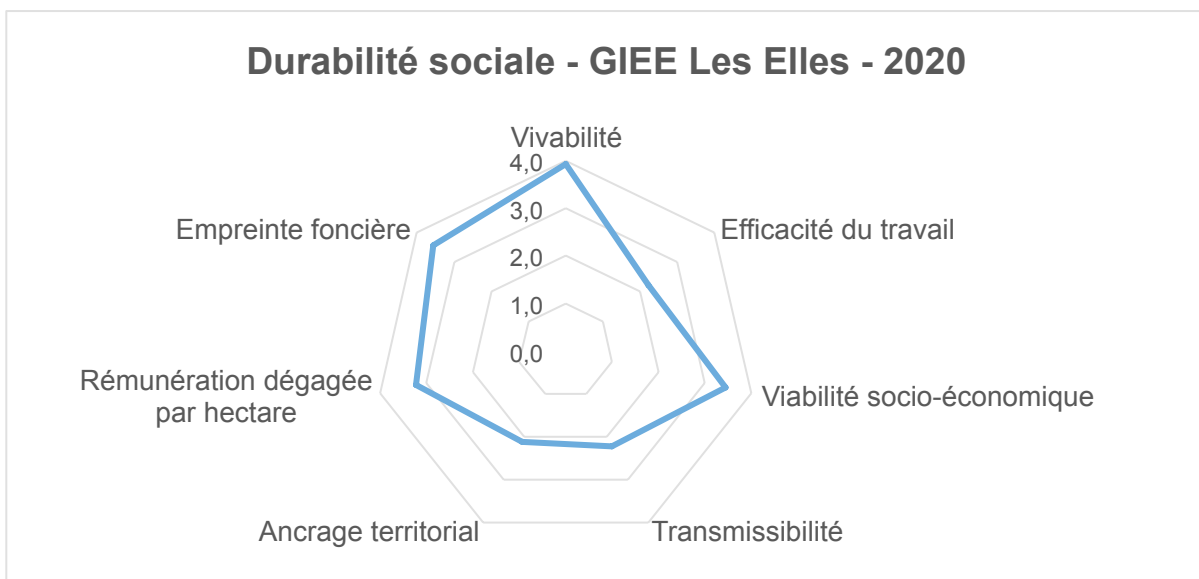
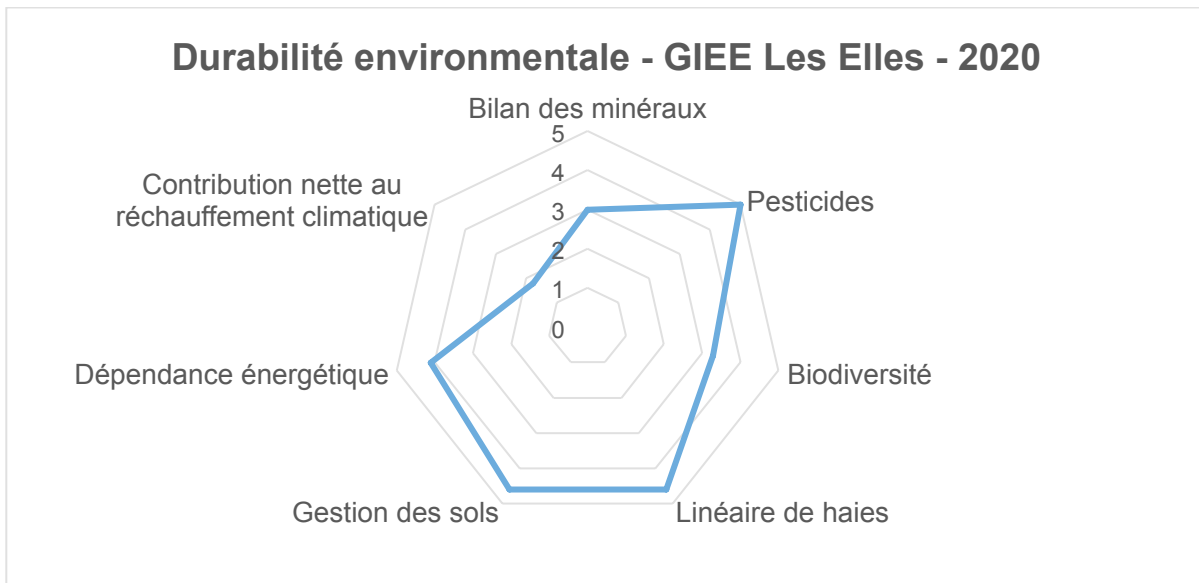
Dahache S. 2010. Chapitre 3 - La singularité des femmes chefs d'exploitation. Dans : Les mondes agricoles en politique. Paris : Presses de Sciences Po, p. 93-110.

Dahache S. 2014. L'enseignement agricole en France : un espace de reconfiguration du genre. Nouvelles Questions Féministes. 33(1), p. 35-48.

- Dufour A. & Giraud C. 2012. Le travail dans les exploitations d'élevage bovin laitier est-il toujours conjugal ? INRAE Productions Animales. 25(2), p. 169-180.
- Giraud C. & Rémy J. 2013. Division conjugale du travail et légitimité professionnelle. Travail, genre et sociétés. n° 30(2), p. 155-172.
- Guétat-Bernard H. 2014. Féminin-Masculin. Genre et agriculture familiales. Versailles : Éditions Quæ, 248 p. (Nature et société).
- Lagrave R.M. 1988. Celles de la terre: agricultrice, l'invention politique d'un métier. Paris : Editions de l'École des hautes études en sciences sociales, 254 p. (Recherches d'histoire et de sciences sociales, 29)
- Lagrave R.-M. 1996. Se ressaisir: enquête autobiographique d'une transfuge de classe féministe.
- Lagrave R.-M., Lemarchant C., & Sellier P. 2021. Retour sur les « agricultrices » : des oubliées de la recherche et du féminisme: Travail, genre et sociétés. n° 45(1), p. 31-38.
- Lapassade G. 2002a. Observation participante. Dans : Vocabulaire de psychosociologie. Toulouse : Érès, p. 375-390.
- Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. 2013. Qu'est-ce que l'agroécologie ?
- Nicourt C. 2014. Le lent dévoilement du travail des agricultrices. Vertigo. 14(1).
- Olivier de Sardan J.-F. 1996. Essai en socio-anthropologie du changement social. Homme. 36(140), p. 178-181.
- Plan O. & Bontron J.-C. 2014. Les rapports de sexe dans l'exploitation familiale agricole en France. De l'ombre à la reconnaissance, de l'assujettissement aux droits propres, de ce qu'il reste à faire... Pour. 222(2), p. 87-100.
- Prévost H., Galgani Silveira Leite Esmeraldo G., & Guétat-Bernard H. 2014. Il n'y aura pas d'agroécologie sans féminisme : l'expérience brésilienne. Pour. 222(2), p. 275.
- Salleh A. 1997. Ecofeminism as politics: nature, Marx and the postmodern. Second edition. London : Zed books
- SCOP le Pavé. 2014. Les récits de vie.
- Stassart P.M., Baret P., Grégoire J.-C., Hance T., Mormont M., Reheul D., Stilmant D., Vanloqueren G., & Visser M. 2012. Chapitre 1. L'agroécologie : trajectoire et potentiel. Pour une transition vers des systèmes alimentaires durables. Dans : Agroécologie. Dijon cedex : Educagri éditions, p. 25-51.

ANNEXES

ANNEXE I : Schémas des diagnostics de durabilité des fermes du groupe des Elles réalisés dans le cadre du GIEE



ANNEXE II : Tableau récapitulatif des profils des femmes interrogées

Prénom	Génération	Issue du milieu agricole	Statut	Installée	Installation	Ferme
Maurine	2	oui	Cheffe d'exploitation	Seule	Reprise directe	Familiale
Fabienne	2	oui	Cheffe d'exploitation	Avec famille	Suite au conjoint	Familiale
Joëlle	1	non	Cheffe d'exploitation	Avec conjoint	Suite au conjoint	Celle du conjoint/associé
Estelle	3	non	Sans statut	Avec conjoint	Pas installée	Celle du conjoint/associé
Michelle	1	oui	Cheffe d'exploitation	Avec conjoint	Reprise directe	Familiale
Mélanie	2	non	Cheffe d'exploitation	Avec conjoint	Suite au conjoint	Celle du conjoint/associé
Chloé	3	oui	Cheffe d'exploitation	Avec conjoint	Suite au conjoint	Celle du conjoint/associé
Coline	3	non	Cheffe d'exploitation	Avec conjoint	Reprise directe	IHCF
Adèle	3	oui	Cheffe d'exploitation	Avec conjoint	Reprise directe	IHCF
Marguerite	3	non	Cheffe d'exploitation	Avec conjoint	Suite au conjoint	IHCF
Juliette	2	non	Cheffe d'exploitation	Avec conjoint	Suite au conjoint	Celle du conjoint/associé

Génération : 1 (50 ans et plus) ; 2 (entre 40 et 50 ans) ; 3 (moins de 40 ans)

ANNEXE III : Trame d'entretien

1. Détails sur la ferme : SAU, nombre d'hectare et de vaches, assolements ...
2. Son historique : à qui appartenait-elle, quels sont les grandes périodes de changements sur la ferme
3. Comment elle est arrivée dessus, comme s'est passée l'installation, quelle relation avec les cédant·e·s/la belle-famille ?
4. Comment sont réparties les tâches sur la ferme ? Lesquelles ? Pourquoi ?
5. Quels changements depuis le début, depuis son arrivée, pourquoi, comment ?
6. Dans quel cadre familial a-t-elle grandi ?
7. Quel parcours scolaire ? Quelles études si études ? Pourquoi ?
8. Comment allier la vie personnelle et la vie professionnelle ? Quelle vie de couple ? Quelle répartition des tâches domestiques ? comment se passe le dialogue ?
9. Quelle vision pour le futur ?