

LA PROGRESSION DE L'EGALITE FEMMES- HOMMES EN AGRICULTURE, ENQUETE AU SEIN DU CIVAM ADAGE 35

Etude conduite en 2019 par Linda Duperray,
dans le cadre d'un stage de 6 mois au sein du CIVAM Adage 35



Contexte

Aujourd'hui, 1/4 des exploitations agricoles en France, sont dirigées par des femmes, contre 8% en 1970. Cette évolution ne traduit pas un récent intérêt de la gente féminine pour le monde agricole, mais l'issue d'un long combat des agricultrices pour obtenir une visibilité dans ce métier, encore souvent considéré comme masculin. Car les femmes ont toujours travaillé sur les fermes. Assurant un triple rôle (ménager, familial, et professionnel), elles étaient pourtant, jusqu'en 1980, considérées comme aides familiales.

Aujourd'hui, si elles ont obtenu une meilleure visibilité dans le monde agricole, les femmes font encore face à de nombreuses inégalités, en termes d'accès au métier, de reconnaissance et d'accès aux formations.

Les CIVAM, qui à leur création, enseignaient aux femmes comment devenir de bonnes ménagères rurales, ont fait évoluer leurs modes d'accompagnement, mais on y retrouve encore peu de femmes, notamment lors des formations.

C'est notamment le cas à l'Adage, CIVAM d'Ille-et-Vilaine regroupant plus d'une centaine de fermes, principalement laitières. Les adhérent·e·s échangent et se forment, au sein de 6 groupes locaux sur les pratiques herbagères, mais aussi sur d'autres aspects du métier. Bien présentes sur les fermes, les femmes sont peu engagées à l'Adage. Ce constat a amené à la création en 2017 du groupe les Elles de l'Adage. Le groupe est composé de paysannes, mais aussi de conjointes de paysans, elles aussi impliquées dans la vie de la ferme. Le groupe a voulu se saisir de la problématique de l'égalité femmes-hommes sur les fermes et au sein l'association en se posant la question suivante :

« Quelle est la place de l'Adage dans la progression de l'égalité femmes-hommes sur les fermes ? »

Méthodologie

4 questions ont guidé le travail de recherche :

- > Qui sont les femmes de l'Adage ?
- > Quelle est leur place sur la ferme ?
- > Quels sont les freins et leviers à leur engagement ?
- > Comment peut-on mieux les accompagner ?

Pour répondre, 4 thématiques de recherche ont été identifiées :



Identité,
parcours, vécu



Ferme, collectif
de travail



Travail



Engagements
extérieurs

4 outils méthodologiques :

- > 1 questionnaire destiné aux paysannes et aux conjointes de paysans des fermes adhérentes
- > 6 entretiens semi directifs (avec 5 paysannes et une conjointe de paysan)
- > 1 soirée débat Femmes & agriculture
- > 1 analyse du fonctionnement de l'Adage

Il s'agit d'un travail se basant sur les perceptions des enquêtées vis-à-vis de leur vécu, de leur travail, de la formation... C'est un premier état des lieux des situations à l'Adage, et non une vérité objective sur la place des femmes en agriculture.

Résultats

[1] Profil des répondantes

On compte environ 130 fermes adhérentes à l'Adage, et parmi elles, on estime une soixantaine de fermes sur lesquelles des femmes travaillent avec un statut. 49 femmes ont répondu au questionnaire, 36 paysannes avec ou sans statut, et 13 conjointes de paysans travaillant à l'extérieur de la ferme. Les femmes ayant répondu ont entre 25 et 70 ans. Les 2/3 des paysannes sont originaires d'une famille agricole, et c'est aussi le cas pour le tiers des con-

jointes de paysans. Les répondantes ont en moyenne 45 ans, 2 enfants vivant encore dans le foyer familial et vivent sur la ferme pour la majorité d'entre elles (78%). Ces fermes comptent en moyenne 2 UTH, sont principalement en bovin lait (47 fermes en bovin lait et 2 fermes en bovin viande). Environ 1/4 d'entre elles a un autre atelier, et 1/3 d'entre elles vend une partie de la production en circuits courts.

Leur statut



Leur collectif de travail



30 d'entre elles travaillent avec leur conjoint

Ceux-ci sont tous chefs d'exploitation

[2] Freins à l'égalité sur la ferme

› Une formation initiale moins systématiquement agricole

22 des paysannes ne sont pas passées par une formation agricole initiale. Parmi elles, 7 ont passé un BPREA, Les 15 femmes qui n'ont pas appris leur métier par leur formation indiquent avoir appris par le salariat agricole, la formation continue, mais aussi « sur le tas ». En effet, 10 d'entre elles ont indiqué avoir bénéficié uniquement de ce mode d'apprentissage ce qui peut avoir des conséquences sur le sentiment de légitimité dans le travail.

« La répartition de la prise de décisions s'est construite en fonction de la place que j'ai voulu me donner. Mon mari aurait été très ouvert à ce que ce soit plus partagé, moi n'ayant pas la formation de base, de moi-même j'ai décidé que c'était plus à lui de le faire qu'à moi, ça s'est bâti sur ma vision des compétences »

Alors qu'à l'inverse la formation initiale a été identifiée comme un vecteur d'égalité qui « met au même niveau » sur la ferme. Malgré tout, certaines agricultrices ont aussi souligné la différence d'enseignement qui s'imisce entre les filles et les garçons lors de la formation.

« Lors des stages, on donne moins à faire aux femmes les tâches considérées comme masculines pendant les travaux pratiques »

› Une installation plus tardive

29 des 36 répondantes ont exercé une autre profession avant de s'installer : 17 d'entre elles dans des domaines très différents de l'agriculture, 2 en tant que salariées agricoles, les autres ont eu des professions dans le domaine para-agricole. Dans ces cas-là, les femmes rejoignent souvent la ferme de leur conjoint, ce qui rend souvent plus difficile de trouver et prendre sa place sur la ferme, comme en témoigne une paysanne, actuellement sans statut sur la ferme :

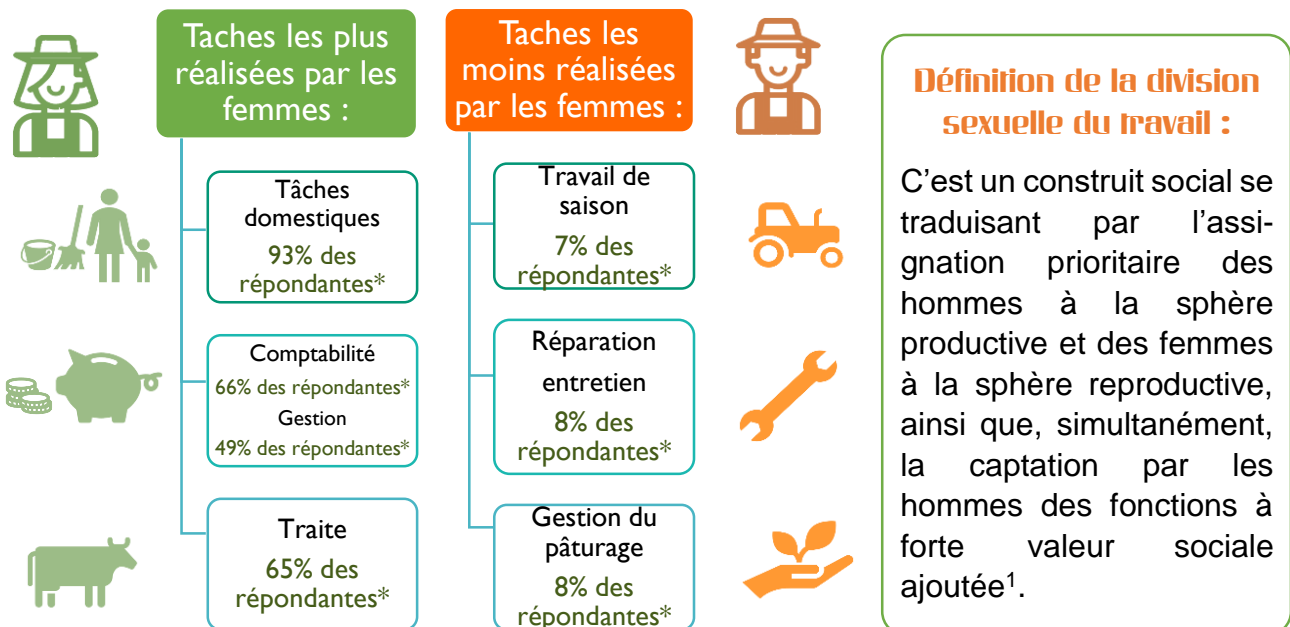
« Il s'est installé avec des vaches laitières, donc les vaches c'est son truc, moi je peux participer, être force de proposition, mais ça sera toujours son atelier ».

› Un accès différencié au statut

L'absence de formation initiale, tout comme l'installation plus tardive sur la ferme du conjoint influent sur l'accès au statut de cheffe d'exploitation. Parmi les paysannes ayant répondu, l'accès au statut de cheffe d'exploitation semble moins évident que pour leur conjoint qui y accèdent plus directement. « Je suis conjointe collaboratrice durant 6 mois en attendant d'avoir le statut d'associée à mon installation sur la ferme. » Le statut joue pourtant un rôle important dans la construction identitaire des agricultrices, sur leur place sur la ferme, aussi bien en terme de répartition des tâches que d'autonomie décisionnelle.

« Celui qui prend les décisions doit être visible et c'est pour ça que le statut est important. Pour pouvoir gérer la relation avec la Banque, le CER, et que ça ne passe pas par mon conjoint, le statut c'est ce qui clarifie tout ça »

› Une division genrée du travail et un manque de reconnaissance



¹ KERGOAT, Danièle, 2017. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In : BISILLIAT, Jeanne et VERSCHUUR, Christine (éd.), Genre et économie : un premier éclairage. Genève : Graduate Institute Publications. Cahiers genre et développement. p. 78-88.

*Pourcentage de paysannes répondantes ayant estimé faire « souvent » ou « toujours ou presque » ces tâches.

L'enquête met en évidence une division sexuelle du travail, par l'assignation des hommes à la sphère productive et à la technique, et aux femmes à la sphère reproductive et aux tâches moins visibles et valorisées. Beaucoup de femmes ont indiqué que cette répartition s'est faite « naturellement », « spontanément », sur les « envies et compétences de chacun » ... **Mais qu'est ce qui induit une telle répartition ?**

- **Les circonstances d'arrivée sur la ferme :** lorsque l'on n'arrive pas en même temps, il est peut-être moins facile de répartir les tâches
- **La légitimité :** les femmes ne se sentent pas toujours légitimes quand elles arrivent sur la ferme, notamment si elles n'ont pas eu de formation agricole.
-
- **Les construits sociaux :**

La socialisation genrée conditionne les femmes à se tourner vers les tâches en lien avec l'animal, le secrétariat, la famille... et les hommes vers des tâches mécanisées et décisionnaires.

« Une journée ne fait que 24h et les nôtres sont très chargées, donc on fait les tâches sur lesquelles on est efficaces. Quand le temps manque, on retourne dans les tâches où on est le plus efficace »

Les stéréotypes persistants attribuent aux femmes des qualités naturelles pour réaliser ces tâches (maternelle, douée avec les animaux...), et ne les relie pas à un apprentissage et à de la technique. On a donc coutume de moins les valoriser ce qui crée des inégalités dans la visibilité et la reconnaissance du travail des femmes...



Par les agriculteurs :

« L'autre fois on avait des candidats pour la reprise de la ferme et mon mari a dit que je ne faisais pas beaucoup d'heures » ; « Mes associés m'ont dit qu'il fallait me payer à 70 %, parce que je ne faisais pas de tracteur et pas de mur en béton »



Par les autres

professionnel.les agricoles :

« Les commerciaux demandent parfois à voir le patron, j'ai la réponse et ça me fait bien rire quand ils reviennent me voir pour l'avoir ! »



Mais aussi par les femmes elles-mêmes :

« Je me suis toujours considérée comme ½ UTH »

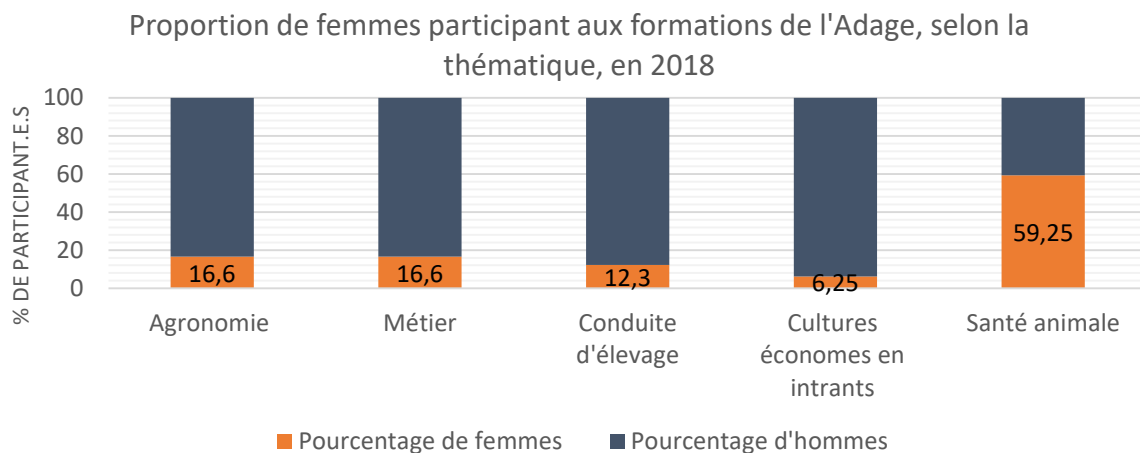
Ces facteurs influent sur la répartition du travail, sur l'autonomie décisionnelle, et créent donc des situations d'inégalité.

[3] Leviers pour favoriser l'égalité

› Une nouvelle génération aspirant à plus d'égalité

Parmi les jeunes agricultrices (moins de 40 ans), même si la répartition des tâches est encore genrée, il y a une volonté plus forte de se les répartir, notamment en ce qui concerne le travail domestique. Ainsi, certains couples tentent de mettre en place des outils pour améliorer la répartition des tâches, comme « considérer tout le travail domestique comme partie intégrante du travail de la ferme » ou encore créer des plannings prenant en compte les activités professionnelles et familiales.

› La formation un levier vers plus d'égalité, encore trop peu actionné



Les freins mis en avant par les femmes pour participer aux formations :

Le côté « technique » :

La discordance apparente entre l'activité des femmes sur les fermes et les formations proposées à l'Adage : Les personnes qui rejoignent l'Adage le font en premier lieu pour ses formations sur la gestion de l'herbe, tâche peu réalisée par les femmes sur les fermes. L'Adage propose aussi de nombreuses formations sur l'animal, le métier... Mais, hormis en santé animale, les femmes y sont peu présentes.

Le manque de légitimité :

Les femmes ont tendance à s'autocensurer et à ne pas oser aller en formation à moins « d'être 100% sûres d'elles ».



L'implication du conjoint ou associé masculin :

Le côté technique amenant principalement les hommes à se rapprocher de l'Adage, ce sont eux qui participent principalement aux formations, même si celles-ci concernent les tâches réalisées par les femmes.

Le manque de temps et les obligations familiales :

la prise en charge par les femmes de la plupart des tâches ménagères et familiales, s'articule parfois difficilement avec les activités de formation.

« Participation quand Monsieur ne peut pas et quand ça concerne les vaches (Huiles Essentielles), Sur les cultures ça me concerne moins... »

Certaines femmes, qui sont plus impliquées sur les aspects techniques de la ferme participent aux formations et les identifient comme levier pour renforcer leurs connaissances mais aussi leur légitimité.

« Si cela nous intéresse, il faut y aller et bien souvent les hommes nous voient plutôt comme des agricultrices aussi techniciennes qu'eux voire même plus qu'eux ! Le statut de femme s'efface et laisse la place à celui d'une "pro." il faut simplement oser. »

› Participation au groupe des Elles

L'échange et la formation en non mixité ont été identifiés par les femmes du groupe comme un levier vers plus d'égalité au sein de l'Adage et au sein des fermes. Le groupe crée en effet un espace de discussion permettant aux femmes de s'outiller pour renégocier leur place sur la ferme.

Certaines femmes participent aux formations mixtes et aussi au groupe les Elles pour ce côté partage de vécu, et pour se former sur des thèmes en non mixité. Pour d'autres, c'est le groupe qui leur permet d'accéder aux formations.

« Les Elles, c'est un espace qui me permet d'avoir le côté technique, et je trouve ça super intéressant !



Une agricultrice du groupe prenant la parole lors de la soirée débat Femmes & Agriculture

« Quand tu te confrontes à d'autres femmes qui te disent que c'est possible, tu ne doutes plus, parce que non c'est pas dans les gènes, c'est pas génétique la conduite du tracteur, donc oui : t'es capable ! »

Focus sur les conjointes de paysans ayant répondu à l'enquête

Parmi les 13 répondantes, on retrouve 2 modes d'implication sur la ferme : la majorité ne travaille pas sur la ferme, tandis que 3 autres y consacrent plus de 10 h par semaine. Les raisons de l'implication de ces femmes :

- › Alléger la charge travail du conjoint
- › Passer du temps en famille
- › Apporter du changement dans le quotidien
- › Vivre sur la ferme accentue aussi l'implication

Les tâches effectuées par les répondantes sont majoritairement la traite et les tâches administratives.

« La traite et la compta sont des tâches que j'aime bien réaliser. Le petit bémol c'est que la traite c'est tous les jours ! »

« Je ne travaille pas sur la ferme mais j'assume en grande partie l'éducation des enfants car mon mari met toute son énergie sur sa ferme. C'est là-dessus que je me sens concernée par la place des femmes en agriculture, pas en tant qu'agricultrice mais en tant que femme d'agriculteur. »

Mais l'implication des femmes dans la vie de la ferme est parfois moins directe. En effet, les femmes enquêtées ont répondu prendre en charge la grande majorité des tâches domestiques et familiales. Enfin, qu'elles soient impliquées dans le travail sur la ferme ou non, les conjointes de paysans ont mis en avant le caractère « contraignant » du métier de leur conjoint, car « les contraintes de l'élevage accentuent la complexité au sein de la vie de famille (week-end, vacances scolaires) ... ».

Quelques préconisations issues de l'étude :

Pour l'Adage

- **Travailler sur une communication plus inclusive** (écriture inclusive, mise en avant de témoignages de femmes, communication sur la diversité des formations proposées...)
- **Penser au genre dans la gouvernance de l'association** (sollicitation de femmes pour intervenir et accueillir des formations, pour entrer au conseil d'administration ...)

Pour le groupe

- **Sensibiliser différents publics (agricole, non agricole, élu-es, scolaires...)**
- **Continuer de former techniquement en non mixité**
- **Permettre aux femmes de gagner en confiance pour participer aux formations mixtes**
- **Sensibiliser pour lever le voile sur l'invisibilité du travail des femmes**
- **Former en mixité et en non mixité sur les inégalités** (vie personnelle/vie professionnelle, Installation & répartition des tâches...)
- **Recenser et créer des outils pour une meilleure répartition du travail**

Pour la suite de l'enquête

Le groupe est encore à ses débuts, mais il pourrait être intéressant par la suite d'étudier le lien entre les activités menées et la mise en place effective par les femmes, sur leur ferme, de moyens pour une progression de l'égalité au sein de leur couple ou collectif de travail. Il pourrait aussi être intéressant d'interroger les hommes pour avoir une idée de leur perception et une meilleure vision des relations femmes-hommes au sein des fermes et concernant la répartition du travail.

En Bref :

L'Adage est un Civam regroupant une centaine de fermes d'élevage en systèmes pâturant. Les éleveurs et éleveuses échangent et se forment collectivement sur des thèmes allant du métier de paysan.ne au sens large à des thèmes plus techniques et spécifiques aux systèmes herbagers autonomes et économes. Cependant les femmes sont peu visibles dans les formations et dans la vie de l'Adage. Ce constat a conduit à la création d'un groupe non mixte : les Elles de l'Adage. Ce groupe composé de paysannes mais aussi de conjointes de paysans, a impulsé une enquête afin de mieux comprendre les situations des femmes sur les fermes de l'Adage et de développer des pistes d'actions et d'accompagnement.

CONTACTS ET INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Civam Adage 35

Pôle Inpact 17 rue du bas Village

35510 CESSON SEVIGNE

www.adage35.org 02 99 77 09 56



Financé par :

