

Mémoire de fin d'études

Présenté pour l'obtention du diplôme d'Ingénieur Systèmes Agricoles et
Agroalimentaires Durables au Sud

Option : Marchés, organisations, qualité, services en appui aux
agricultures du Sud

**Le rôle des groupes en non-mixité choisie de femmes
agricultrices et rurales dans la transition agroécologique**

Etude sur des groupes de femmes de CIVAM locaux

par Flora Dupuy

Année de soutenance : 2021

Organisme d'accueil : Réseau CIVAM

Mémoire de fin d'études

Présenté pour l'obtention du diplôme d'Ingénieur Systèmes Agricoles et Agroalimentaires Durables au Sud

Option : Marchés, organisations, qualité, services en appui aux agricultures du Sud

Le rôle des groupes en non-mixité choisie de femmes agricultrices et rurales dans la transition agroécologique

Etude sur des groupes de femmes de CIVAM locaux

par **Flora Dupuy**

Année de soutenance : 2021

Mémoire préparé sous la direction de : Pascale MOITY-MAÏZI

Présenté le : 29/10/2021

devant le jury :

Carole LAMBERT

Chloé LE BRUN

Pascale MOITY-MAÏZI

Sixtine PRIOUX

Emilie SERPOSSIAN

Organisme d'accueil : Réseau CIVAM

Maître de stage : Sixtine Prioux

Co-encadrant·es : Alexis ANNES, Xavier COQUIL, Sixtine PRIOUX, Emilie SERPOSSIAN

RÉSUMÉ

Cette étude porte sur la caractérisation des dynamiques collectives de 3 groupes de femmes en non-mixité choisie de 3 CIVAM locaux (ADAGE (Ille-et-Vilaine), ADAR (Indre), Haut-Bocage (Deux-Sèvres)), et la compréhension de leur rôle dans les trajectoires individuelles des femmes et dans la transition agroécologique (TAE) des exploitations et de leur territoire. Le concept de *transition agroécologique* est abordé dans sa dimension holistique, à savoir un changement de paradigme de la société. Il comprend la transition écologique mais également la transition sociale, dont l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes.

Le recueil de données qualitatives au travers d'enquêtes collectives et individuelles permet de saisir que la domination masculine est toujours présente dans le milieu agricole, et induit encore à ce jour des inégalités pour les femmes en termes d'accès aux ressources et aux compétences. L'isolement, les rapports de pouvoir asymétriques et le sexisme induisent des mal-être chez les femmes qui les conduisent à constituer des groupes en non-mixité pour trouver un espace sécurisé (*safe-space*) où monter en compétences techniques et psychosociales. Les groupes agissent comme des espaces ressources aux moyens multiples (formation, atelier, groupe de parole, exemplarité) qui favorisent l'*empowerment* des femmes (à savoir leur *pouvoir avec*, *pouvoir intérieur* et *pouvoir de*). En augmentant leur capacité d'agir, les femmes motivées par le *care* participent à la mise en place de modèles agricoles en lien avec la TAE (agriculture biologique, diversification, lien social, sensibilisation des consommateur·ices, préservation du patrimoine, etc.). De plus, les groupes de femmes contribuent à la TAE de leur territoire en mettant en place des projets et actions de sensibilisation de divers publics à l'égalité femmes-hommes et à l'écologie.

Les résultats montrent également que les groupes présentent certaines limites en termes d'accès et d'inclusivité, dues notamment à l'image péjorative de la non-mixité. Plusieurs pistes d'accompagnement sont proposées au Réseau CIVAM pour pallier les inégalités de genre et favoriser le développement de groupes de femmes, telles que : l'implication des hommes dans la déconstruction des normes de genre, la normalisation des groupes non-mixtes entre femmes via la sensibilisation des adhérent·es, une communication au-delà des CIVAM pour inviter davantage de femmes à rejoindre les groupes, la mise en place de moyens pour faciliter l'accès spatio-temporel aux groupes, ou encore la mise en réseau et la formation des animateur·ices.

Mots-clés : agricultrices – femmes rurales - groupe de femmes - groupe non-mixtes - groupe de pairs - transition agroécologique - *empowerment* - dynamique de genre - *care* - action collective

ABSTRACT

This study focuses on the characterization of the collective dynamics of 3 groups of women in non-mixed gender chosen from 3 local CIVAMs (ADAGE (Ille et Vilaine), ADAR (Indre), Haut-Bocage (Deux-Sèvres)), and the understanding of their role in the individual trajectories of women and in the agroecological transition of farms and their territory. The concept of agro-ecological transition is approached in its holistic dimension, i.e. a paradigm shift in society. It includes the ecological transition but also the social transition, including gender equality and women's empowerment.

The collection of qualitative data through collective and individual surveys allows us to understand that hegemonic male domination is still present in the agricultural sector, and still leads to inequalities for women in terms of access to resources and skills. Isolation, asymmetrical power relations and sexism induce discomfort in women, which leads them to form non-mixed groups to find a safe-space in which to develop technical and psychosocial skills. The groups act as resource spaces with multiple tools (trainings, workshops, discussion groups, role models) that promote women's empowerment (i.e. their power with, power within and power to). By increasing their capacity to act, women motivated by the values of care participate in the implementation of agricultural models linked to the agro-ecological transition (organic agriculture, diversification, social links, consumer awareness, heritage preservation, etc.). In addition, women's groups contribute to the agro-ecological transition of their territory by setting up projects and actions to raise awareness of gender equality and ecology among the public.

The results also show that the groups have certain limitations in terms of access and inclusiveness, due in particular to the pejorative image of non-mixed gender groups. Several ways to overcome gender inequalities and promote the development of women's groups are proposed to Réseau CIVAM, such as: the involvement of men in the deconstruction of gender norms, the normalization of non-mixed groups for women by raising the awareness of members, communication beyond the CIVAMs in order to invite more women to join the groups, the establishment of tools to facilitate access to the group in terms of space and time, and the networking and training of facilitators.

Key-words : women farmers – rural women - women's group - non-mixed group - peer group - agroecological transition - empowerment - gender dynamics - care - collective action

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier en premier lieu toutes les femmes des groupes qui m'ont accueillie et accordée de leur temps pour que je puisse mener à bien cette étude. Je les remercie pour leur confiance et leur bienveillance. J'espère que ce travail pourra contribuer à faire avancer les nobles causes pour lesquelles elles s'engagent en participant à leur groupe de femmes. Je remercie également toutes les animatrices qui ont collaboré tout au long de l'étude pour me documenter et m'orienter dans la compréhension des groupes.

Je remercie chaleureusement mes co-encadrant-es, Sixtine Prioux, Emilie Serpossian, Xavier Coquil et Alexis Annes, pour avoir cru en moi et m'avoir offert l'opportunité de vivre cette expérience. Merci pour votre confiance, et votre présence bienveillante tout au long de l'étude. Je suis honorée d'avoir pu travailler avec vous. Merci d'avoir contribué à mon propre *empowerment*.

Je remercie également chaleureusement ma directrice de mémoire, Pascale Moity-Maïzi, pour son soutien bienveillant, ses conseils avisés et sa disponibilité infaillible.

Je remercie Raphaëlle Biatry pour avoir partagé avec moi cette expérience au cœur des groupes de femmes. Merci pour tous nos échanges qui m'ont éclairée, soutenue et encouragée. Je me souviendrai toujours des instants puissants et émouvants vécus ensemble à observer les femmes de l'ADAGE oser prendre le devant de la scène pour clamer haut et fort leur message.

Je remercie toute l'équipe du Réseau CIVAM pour leur accueil, et particulièrement mes collègues du pôle bio pour nos échanges passionnants et toutes nos plaisanteries qui ont rendu le quotidien joyeux. Je remercie également Maryse Degardin pour son engagement auprès des femmes et sa gentillesse.

Je remercie du fond du cœur ma famille - Françoise Dupuy, Eric Simon Roman et Elodie Ollier - pour son soutien et son amour. Merci de m'avoir accompagnée et d'avoir cru en moi depuis toujours. Merci de m'avoir donné les ressources morales et matérielles pour que je puisse mener à bien mes études. Si je peux écrire ces lignes aujourd'hui c'est grâce à vous !

Je remercie mon chéri, Lisandro Budassi, pour son amour inconditionnel et sa présence ! Je le remercie également pour les heures passées à m'accompagner et me soutenir dans la préparation de mes oraux.

Enfin, je remercie toutes mes amies de mon groupe de femmes. Grâce à notre expérience collective et notre sororité infaillible, j'ai pu comprendre bien au-delà de l'intellect la puissance que permet la sororité et le travail d'*empowerment* que vivent les femmes de cette étude. Et comme me l'ont partagé plusieurs agricultrices, grâce à vous je me sens soutenue et j'ose, et ce rien qu'en pensant à l'existence même de notre groupe.

TABLE DES MATIÈRES

GLOSSAIRE.....	9
SIGLES ET ACRONYMES	10
INTRODUCTION	1
I. ETAT DE L'ART	2
A. La transition agroécologique, concept fédérateur pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux du XXIème siècle.....	2
1. L'évolution du concept d'agroécologie : de changements de pratiques agricoles à un changement de société	2
2. L'accompagnement de la TAE en France.....	4
B. L'implication des agricultrices dans le développement de modèles agricoles alternatifs corrélée aux dynamiques du genre.....	6
1. Le "genre", une construction sociale qui divise et hiérarchise	6
2. L'éthique du <i>care</i> , injonction féminine à transformer en projet politique ?	7
3. Un accroissement de la reconnaissance statutaire et de la place des femmes en agriculture depuis les dernières décennies	8
4. Des inégalités toujours persistantes	9
5. Les femmes motrices de nouveaux modèles agricoles en lien avec la TAE ?	10
C. La non-mixité, un moyen pour pallier aux inégalités de genre produisant des externalités sociales et environnementales positives	12
1. La non-mixité, un moyen pour faire face aux dominations	12
2. La non-mixité dans le milieu agricole, un moyen faiblement politisé qui apporte de nombreux bénéfices aux participantes	13
3. La non-mixité comme moyen d'accompagner les transitions ?	15
II. CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE.....	16
A. Volonté du Réseau CIVAM d'interroger les effets de la non-mixité sur la TAE.....	16
1. Le Réseau CIVAM impliqué dans le développement de groupes non-mixtes de femmes locaux.....	16
2. Interroger par la recherche-action le rôle des groupes non-mixtes dans l'accompagnement à la TAE.....	17
B. Problématique	19
1. Problématique générale et sous-questions	19
2. Cadre conceptuel.....	19
III. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	21
A. Phase 1 : Compréhension du contexte et préparation du terrain	22

1.	Première caractérisation des groupes d'études et consultation des femmes pour affiner la méthodologie d'enquête.....	22
2.	Travail bibliographique sur les questions de genre et de la TAE et participation aux rencontres femmes.....	23
3.	Construction d'une chronique sous forme de frise à utiliser comme support d'enquête terrain	23
B.	Phase 2 : Enquêtes terrain sur la dynamique de groupe et les trajectoires individuelles	23
1.	Les phases de terrain réalisées	23
2.	Animations collectives pour recueillir les données relatives au fonctionnement et à l'histoire des groupes ainsi qu'aux changements chez les participantes	23
3.	Choix de la diversité des femmes à enquêter pour rendre compte au mieux des effets du groupe	25
4.	Entretiens semi-directifs des femmes des groupes.....	26
C.	Phase 3 : Analyse des données des groupes et résultats.....	27
1.	Finalisation des chroniques et analyse individuelle des évolutions et des modalités de l'action collective de chaque groupe.....	27
2.	Synthétisation et analyse croisée des modalités de l'action collective et la contribution à la TAE.....	27
D.	Phase 4 : Analyse des données des trajectoires individuelles et résultats	28
1.	Retranscription des données dans une grille d'analyse.....	28
2.	Analyse croisée des effets des groupes dans les trajectoires individuelles et de la contribution à la TAE.....	29
E.	Phase 5 : Restitution des analyses et retour des groupes	29
IV.	RÉSULTATS ET ANALYSES	29
A.	Analyse descriptive et diachronique des groupes de femmes étudiés.....	29
1.	Groupes de femmes de l'ADAR	29
2.	Groupe de femmes du Haut-Bocage	36
3.	Groupe de femmes de l'ADAGE.....	40
B.	Mise en regard des 3 groupes et analyse de leur rôle dans la TAE du territoire.....	45
1.	Les groupes présentent des tendances communes tout comme des points de divergences...	45
2.	Les groupes participent à la TAE de leur territoire.....	52
C.	Analyse des changements facilités par les groupes dans les trajectoires individuelles des participantes.....	56
1.	Des intégrations aux groupes pour des raisons différentes	57
2.	Les groupes participent à l' <i>empowerment</i> des femmes.....	57
3.	L' <i>empowerment</i> des femmes contribue à la TAE.....	75
4.	Différents initiateurs de modèles ou de changements de pratiques agricoles	76
V.	DISCUSSION	77

A.	Etat des lieux des limites des groupes.....	77
1.	Difficultés d'accès en termes d'espace et de temps	78
2.	Asymétrie de conscience de genre	78
3.	Difficultés à répondre aux attentes de toutes	78
4.	Inclusion difficile des femmes rurales hors agricole.....	79
5.	Difficultés avec l'entourage	79
B.	Propositions et réflexions pour mieux accompagner le développement de groupes de femmes et la TAE.....	80
1.	Impliquer les hommes dans la déconstruction des normes de genre.....	80
2.	Normaliser la constitution de groupes non-mixtes entre femmes	81
3.	Favoriser l'accès aux groupes	81
4.	Favoriser l'entraide entre animateur·ices et les outiller	82
C.	Critique sur l'étude	83
1.	Apport de l'étude	83
2.	Limite de l'étude	83
3.	Pour aller plus loin	84
	CONCLUSION.....	85
	TABLE DES ANNEXES	86
	REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	99

TABLES DES ILLUSTRATIONS ET DES TABLEAUX

Figure 1 : Schéma des 10 éléments constitutifs de l'agroécologie (source : FAO, 2021)	4
Figure 2 : Représentation spatiale des terrains d'étude	18
Figure 3 : Méthodologie employée pour l'étude.....	22
Figure 4 : Frise analytique de la dynamique du groupe de femmes de l'ADAR :	34
Figure 5 : Frise analytique de la dynamique du groupe de femmes du Haut-Bocage.....	39
Figure 6 : Frise analytique de la dynamique du groupe de femmes de l'ADAGE	44
Figure 7 : 6 tendances caractérisant les groupes non-mixtes ont pu être identifiées	48
Figure 8 : Schéma explicitant l'évolution du contexte temporel ayant un effet sur les groupes	48
Figure 9 : Schéma caractérisant les 5 contributions des femmes dans la TAE.....	53
Tableau 1 : Calendrier des phases de terrain réalisées	23
Tableau 2 : Caractérisation des individus enquêtés	26
Tableau 3 : Grille d'analyse utilisée pour retranscrire les enquêtes individuelles.....	29
Tableau 4 : Caractérisation des membres actuels du groupe de l'ADAR.....	30
Tableau 5 : Caractérisation des membres actuels du groupe du Haut-Bocage	36
Tableau 6: Caractérisation des membres actuels du groupe de l'ADAGE.....	40
Tableau 7 : Tableau analytique caractéristique des modalités de l'action collective et actions des 3 groupes.....	46
Tableau 8 : Tableau synthétisant les effets des groupes dans la vie des participantes.....	73
Tableau 9 : 5 types d'initiateur aux modèles de production agroécologiques.....	77

GLOSSAIRE

Action collective : formes d'actions organisées et entreprises par un ensemble d'individus en vue d'atteindre des objectifs communs et d'en partager les profits (Universalis, 2021).

Conscience de genre : Prise de conscience des dynamiques du genre et des rapports de domination liés au genre. La conscience de genre permet l'identification de situations de dominations masculine (Comer, 2017) et est caractérisable par "le sentiment de partager des intérêts communs, d'éprouver l'injustice face à la condition féminine et d'aspirer à l'amélioration de cette condition" (Varikas, 1991).

Féminisme : Ensemble de mouvements et d'idées philosophiques ayant pour vocation de définir et de promouvoir l'égalité (politique, économique, culturelle, sociale et juridique) entre les femmes et les hommes en militant pour les droits des femmes dans la société civile et dans la vie privée. Le féminisme a pour objectif d'abolir, dans ces différents domaines, les inégalités dont sont victimes les femmes, de mettre fin au sexisme, à l'exploitation et à l'oppression sexistes et à réaliser la pleine égalité de genre en droit et en pratique. Le féminisme comporte de nombreuses idées reçues (Bard, 2020 ; Conseil de l'Europe, 2021).

Modalités de l'action collective : Ensemble des conditions qui caractérisent l'action collective et les collaborations : objectifs communs, gouvernance, cadre et règles, mécanismes d'intéressement, d'enrôlement, d'engagement et de sortie, ressources mobilisées, lieux, fréquences et types de rencontres, composition et caractérisation des membres, relations entre les membres et rapports de pouvoir, opportunités, menaces, limites, gestion des conflits et des désaccords, niveau de politisation, etc.

Sororité : Attitude de solidarité féminine (Larousse, 2021).

Safe-space : Un *safe-space* (littéralement "espace sécurisé") peut se définir comme un environnement dans lequel chacun se sent à l'aise pour s'exprimer et participer pleinement, sans avoir la crainte d'être attaqué, tourné en ridicule ou de voir son expérience niée (Clemens et Arao, 2013). Il désigne également un endroit permettant à des personnes marginalisées, à cause d'une ou plusieurs appartenances à certains groupes sociaux, de se réunir sans la présence des groupes sociaux dominants afin de communiquer librement autour de leurs expériences de marginalisation (Amenabar, 2016).

Territoire : Dans le cadre de l'étude, la notion de territoire fait référence au bassin de vie, soit un "espace socialisé, approprié par ses habitants, quelle que soit sa taille" (Baud *et al.*, 2013), qui peut être pensé à l'échelle départementale.

SIGLES ET ACRONYMES

AB : Agriculture biologique

ADAGE : Agriculture durable par l'autonomie, la gestion et l'environnement

ADAR : Association pour le développement agricole et rural

CA : Conseil d'administration

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

CNV : Communication non-violente

CR : Compte-rendu

EA : Exploitation agricole

EARL : Exploitation agricole à responsabilité limitée

GAEC : Groupement agricole d'exploitation en commun

GIEE : Groupement d'intérêt économique et environnemental

InPACT : Initiatives pour une agriculture citoyenne et territoriale

JAC : Jeunesse agricole catholique

MSA : Mutualité sociale agricole

NIMA : Non issu·e du milieu agricole

PAC : Politique agricole commune

PPAM : Plantes à parfum, aromatiques et médicinales

SAU : Surface agricole utile

SEA : Système économe et autonome

SP : Système de production

TAE : Transition agroécologique

INTRODUCTION

La France doit faire face à des enjeux interdépendants pour répondre aux crises écologiques, sociales, sanitaires et économiques accentuées par la mondialisation depuis le XXème siècle. Si aujourd'hui les conséquences néfastes de la modernisation de l'agriculture induite par la Révolution verte sont avérées, il convient d'appuyer l'émergence de nouveaux systèmes agricoles et agroalimentaires plus durables et justes socialement. En ce sens, le développement de l'agroécologie - la transition agroécologique - s'inscrit comme une réponse à ces défis.

Le Réseau CIVAM - réseau associatif - s'inscrit dans cette mouvance et agit pour une agriculture plus économe, autonome et solidaire, une alimentation relocalisée au cœur des territoires, et pour la préservation des ressources. Basés sur les principes de l'éducation populaire, les CIVAM facilitent la mise en place de groupes de pairs pour travailler collectivement à la transition agroécologique. Associés à la recherche, ils s'intéressent à identifier, documenter et transmettre les facteurs favorisant les changements de pratiques sur les exploitations agricoles. Dans ce contexte, une étude exploratoire (2016-2020) a démontré que la participation d'agricultrices à un groupe CIVAM de femmes en non-mixité choisie a facilité la mise en place de changements en lien avec la transition agroécologique.

Pour le Réseau CIVAM, la constatation de changement de systèmes par ce biais a été inattendue. En effet, l'émergence de groupes de femmes en non-mixité choisie dans les CIVAM n'en sont qu'à leurs prémices, et les dynamiques de ces groupes sont encore peu connues. Par ailleurs, d'autres études récentes ont mis en lumière que les femmes jouent un rôle important dans le renouvellement des métiers agricoles et sont motrices dans la transition agroécologique. Se sont posées alors les questions suivantes : qu'en est-il des autres groupes de femmes locaux ? Quelles sont leurs dynamiques ? Quels sont les effets et changements produits chez les participantes ? Sont-ils également contributeurs à des changements en lien avec la TAE ?

Ce mémoire vise à répondre à ces questions, et élargir le champ de connaissance des dynamiques des groupes de pairs d'agricultrices en non-mixité par le biais de la recherche-action sur 3 groupes de femmes : ADAGE (Ille-et_Vilaine), ADAR (Indre), Haut-Bocage (Deux-Sèvres). Cette étude s'inscrit à la croisée de plusieurs champs disciplinaires et cadres d'analyse : sociologie, genre, agronomie, action collective ; et vient questionner les effets des groupes à plusieurs échelles : de l'exploitation agricole au territoire.

Afin de répondre à ces questions, nous nous intéresserons dans un premier temps à comprendre les dimensions et caractéristiques qui sous-tendent le concept de transition agroécologique, ainsi qu'à éclaircir le contexte sociétal ayant mené à la formation de groupes de femmes en non-mixité choisie. Nous présenterons ensuite le contexte de l'étude, sa problématique générale et ses sous-questions. Les résultats seront présentés en trois parties avec (i) l'analyse descriptive et diachronique des groupes, (ii) la mise en perspective des 3 groupes au regard des modalités de l'action collective et de leur rôle dans la TAE (iii) l'analyse des changements facilités par les groupes dans les trajectoires individuelles des participantes et leurs liens avec la TAE. Enfin, nous discuterons des limites des groupes et des actions à mettre en place pour y pallier, avant de porter un regard critique sur notre étude.

I. ETAT DE L'ART

A. La transition agroécologique, concept fédérateur pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux du XXIème siècle

En abordant le concept de transition agroécologique (TAE), nous venons nous intéresser à un *processus*, soit la modification de principes qui régissent le système actuel pour aller vers un système agroécologique. Il incombe alors de déterminer à quoi fait référence le concept d'agroécologie. Cependant, la littérature met en évidence que la notion d'agroécologie est à ce jour encore polysémique. Afin de comprendre de quoi il en ressort pour questionner le rôle des groupes non-mixtes dans cette mouvance, nous nous intéresserons dans cette première partie aux différentes conceptions de la transition agroécologique. Nous considérerons également la manière dont la transition agroécologique est mobilisée dans le contexte français pour la mise en place de changements.

1. L'évolution du concept d'agroécologie : de changements de pratiques agricoles à un changement de société

a) Des définitions et échelles multiples

A l'origine, le concept d'agroécologie provient des mouvements populaires d'Amérique Latine en réaction aux conséquences de la Révolution Verte. L'agroécologie se construit alors comme critique socio-environnementale et comme proposition d'un modèle alternatif de développement reposant notamment sur la valorisation des systèmes traditionnels et des savoirs locaux (Madison, 1997). Le concept a ensuite évolué internationalement en faisant référence à différents champs disciplinaires et d'actions. Historiquement, nous pouvons observer 3 dimensions (Stassart *et al.*, 2012):

- 1) L'agroécologie des systèmes productifs au sens strict : l'agroécologie tend alors à produire des connaissances et des pratiques qui permettent de rendre l'agriculture plus durable. C'est l'application de l'écologie à l'étude, la conception et la gestion des agro-écosystèmes.
- 2) L'agroécologie des systèmes alimentaires : nous passons ici de l'échelle des agro-écosystèmes aux systèmes alimentaires, qui associe à la dimension productive les dimensions d'organisation des filières et de consommations. L'agroécologie devient alors une pratique interdisciplinaire qui ajoute, à la recherche en agronomie et écologie, des dimensions de sciences sociales, politiques et économiques.
- 3) L'agroécologie comme étude des rapports entre production alimentaire et société au sens plus large : l'agroécologie n'est alors définie ni exclusivement par des disciplines scientifiques, ni exclusivement par des mouvements sociaux, ni exclusivement par des pratiques. Elle est appelée à devenir un concept fédérateur d'action intermédiaire entre ces trois dimensions.

C'est au travers de cette conceptualisation élargie de l'agroécologie que nous développerons le sujet, en nous intéressant notamment à la compréhension de ce qu'il induit en termes de transformations sociales.

b) L'agroécologie comme mouvement social

En outre, aujourd'hui la question de l'agroécologie s'inscrit comme réponse à un besoin de *transition* face à la non durabilité des systèmes agroalimentaires, tant en termes sociaux (insécurité alimentaire, insécurité financière, perte d'autonomie, injustice, répartition inégale des richesses, etc.) que écologiques. L'agroécologie dispose alors d'une fonction critique.

Le positionnement agroécologique se fonde alors sur le déplacement de la question de la sphère technico-économique (« Comment augmenter la productivité pour répondre aux demandes croissantes du marché planétaire ? ») vers la sphère socio-technique : (« Comment organiser autrement les systèmes alimentaires face à la diversité et la multiplicité des enjeux et objectifs alimentaires, environnementaux et sociaux ? ») (Marsden, 2012). Par ailleurs, en procédant à une remise en question du modèle agronomique dominant basé sur l'utilisation intensive d'intrants externes à l'agroécosystème (Tilman *et al.*, 2002) l'agroécologie vient élargir la fonction d'agriculteur à celui de gestionnaire du territoire, de la biodiversité et du paysage.

En tant que mouvement social, l'agroécologie relève d'une critique sociale des effets de la modernisation de l'agriculture, et de l'exploration d'une autre voie axée prioritairement sur la recherche d'autonomie et l'utilisation parcimonieuse des ressources, devant induire une capacité de résilience et d'adaptabilité des systèmes agroécologiques. Des notions telles que celles de seuil (d'irréversibilité), d'équité sociale et de souveraineté alimentaire sont considérées (López-Ridaura *et al.*, 2002) (Koochafkan *et al.*, 2012). Nous comprenons que cette conception élargie de l'agroécologie sous-tend de façon inhérente une dimension de justice sociale et de participation démocratique (Lacey et Lefèvre, 2015) venant aborder les questions de pouvoir, de participation et de décision dans les systèmes alimentaires ; d'échanges de savoirs entre acteurs concernés ; mais aussi celles d'échelle dans la production agricole et celles de la place du consommateur/citoyen (Stassart *et al.*, 2012).

En ce sens, (Prévost *et al.*, 2014) vient soulever l'importance de l'intégration des questions de genre et du féminisme si nous souhaitons engager une transition vers un nouveau paradigme agroécologique. En outre, une question cruciale est posée : *“est-il possible de transformer la réalité du point de vue du paradigme productif et environnemental sans changer les relations entre hommes et femmes ?”*

La FAO, vient s'emparer de la question en développant le concept d'agroécologie avec une approche holistique comprenant comme élément fondamental la prise en compte des *“valeurs humaines et sociales”* justifiée par : *“protéger et améliorer les moyens d'existence ruraux, l'équité et le bien-être social sont essentiels à des systèmes alimentaires et agricoles durables”*. Pour cela, il est question d'éliminer les inégalités entre les sexes, de favoriser l'inclusion, la dignité et la justice. De plus, l'agroécologie est décrite comme pouvant *“ouvrir aux femmes des espaces qui leur permettent de devenir plus autonomes et leur donner davantage de pouvoir au sein du foyer, au niveau de la collectivité et au-delà. La participation des femmes est essentielle à l'agroécologie et celles-ci dirigent souvent les projets agroécologiques”* (FAO, 2021).

c) L'agroécologie comme changement de paradigme

La transition agroécologique fait alors référence à un changement de paradigme, en adoptant une réflexion systémique par le biais d'une approche holistique pour relever des défis complexes et interdépendants.

Afin de poser les caractéristiques principales de l'agroécologie pour cadrer l'étude, nous nous appuyons sur les 10 éléments fondamentaux des systèmes agroécologiques développés par la FAO :

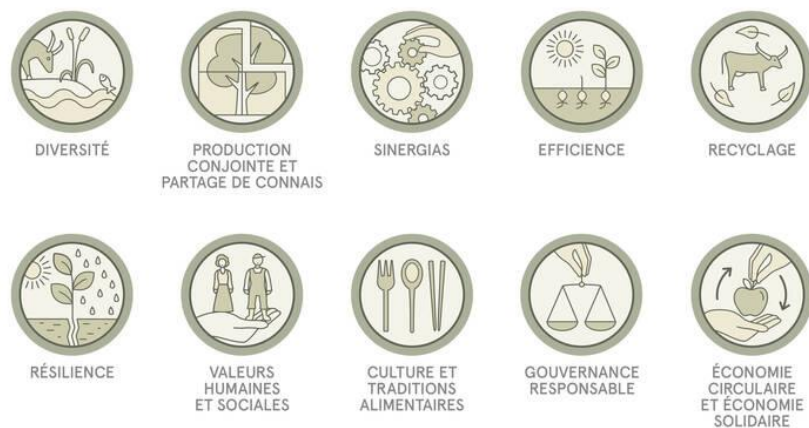


Figure 1: Schéma des 10 éléments constitutifs de l'agroécologie (source : FAO, 2021)

L'agroécologie prend alors en compte : la diversification, la co-crédation et partage de connaissances (dans le cadre processus participatif), les synergies, l'efficience (produire plus en utilisant moins de ressources externes), le recyclage, la rdsilience, les valeurs humaines et sociales, les cultures et traditions alimentaires, la gouvernance responsable, l'conomie circulaire et solidaire.

2. L'accompagnement de la TAE en France

a) L'accompagnement ncessaire de la TAE à diffrentes chelles

La transition agrocdologique doit faire l'objet de nouveaux modes d'accompagnement des acteurs, d'autant plus ncessaires qu'elle se confronte à une multiplicitd d'oprateurs, tant en nombre (des milliers d'exploitations agricoles) qu'en mtiers (de l'agriculteur·ice au·à la responsable de la restauration collective) (Hazard *et al.*, 2017); ainsi qu'à la complexitd des verrous à lever en termes de rdorganisation des agrosystmes et systmes alimentaires.

En France, la notion de transition agrocdologique apparait dans les instances politiques et institutions agricoles depuis 2012 avec le lancement du « Projet Agrocdologie pour la France » par le Ministre chargd de l'agriculture Stphane le Foll. Pour favoriser le dveloppement durable de l'ensemble du secteur agricole, ce projet mise sur un concept de l'agrocdologie rsumd à « une agriculture doublement efficace sur les aspects de performance et de respect de l'environnement » (Ollivier *et al.*, 2019). Pour autant, cette vision est dcrie par son manque d'ambition en termes de transition sociale et conomique (Coquil *et al.*, 2018). Par ailleurs, ce modle agrocdologique se fonde sur une vision naturaliste, soit une maîtrise des objets de nature (Cayre *et al.*, 2018) qui renvoie à une posture de recherche de maîtrise du non humain par les humains. Cette vision s'inscrit donc à l'inverse d'une vision holistique de l'agrocdologie portee par les mouvements des pays du Sud ou encore promue par la FAO.

Bien que dcrie comme insuffisante, la saisie de la transition agrocdologique par les instances publiques franaises et europennes a permis de faire naître beaucoup d'espoir chez les porteur·euses d'agricultures alternatives djà actifs sur le sujet. En effet, des institutions agricoles, comme les acteur·rices du Rdseau InPact, se sont emparées de la question du dveloppement d'agriculture alternatives bien antrieurement à la mise en place d'un agenda politique à ce sujet (quand bien mme les terminologies employees pouvaient différer, telles que « agriculture durable » « agriculture alternative », l'approche de ces acteur·ices s'est inscrite dans une dynamique de transition

agroécologique avec une vision holistique). Ces acteur·ices œuvrent à accompagner la TAE à différentes échelles en prenant en compte les spécificités des territoires, pour développer des modèles agricoles et agroalimentaires alternatifs et résilients.

Nous ne pourrions pas détailler ici l'ensemble des acteur·ices œuvrant pour la TAE sur le territoire français, pour autant il est à souligner que des formes d'accompagnement emploient la mise en réseau d'agriculteurs et d'agricultrices sous la forme de groupes de travail (que nous remobiliserons dans la partie I.C). C'est le cas du Réseau CIVAM qui au travers de son approche basée sur l'éducation populaire favorise la mise en place de groupes de pairs pour travailler en collectif à la TAE, soit à développer des systèmes productifs plus autonome et économe, plus respectueux de l'environnement, développer et reterritorialiser des filières, et sensibiliser la population à la consommation de produits locaux et au monde paysan. En outre, les CIVAM participent à la TAE au travers d'une approche systémique où le lien social et l'équité sont pris en compte et favorisés (CIVAM, 2021).

b) Accompagner les agriculteur·ices vers des changements profonds

Par ailleurs, il est d'autant plus important d'accompagner les agriculteur·ices dans la TAE de leurs exploitations que les travaux de (Coquil *et al.*, 2018) ont démontré que celle-ci amène à une transformation profonde du travail, soit un "*changement de métier*". Cette transition a été formalisée comme le développement des *mondes professionnels*. Le monde professionnel correspond aux arrière-plans praxiques (actions, pratiques), axiologiques (les normes suivies : ce qui a de la valeur dans les discussions entre pairs) , les valeurs (vision du monde) et concepts (connaissances) qui font système avec l'objet de l'action (le système au quotidien) de l'agriculteur·ice (Beguin, 2010).

En outre, (Coquil *et al.*, 2018) expliquent que c'est l'incohérence au sein du monde professionnel qui peut faire office de facteur déclencheur pour la mise en place de changements en lien avec la TAE. L'incohérence peut être induite par : (i) un accès à l'impensable ; l'agriculteur·ice peut être face à quelque chose dont il·elle n'imaginait même pas l'existence, et une fois identifié ceci change sa façon de penser, (ii) l'incohérence entre ce qu'il·elle pense et ce qu'il·elle fait peut devenir suffisamment insupportable pour l'obliger à changer, (iii) les difficultés qu'elles soient économiques, sociales ou pratiques peuvent également entraîner une incohérence au sein de son monde professionnel et enfin (iv) l'imposition externe de nouvelles normes ou l'imposition d'un changement sur le système peut, de façon moindre, engendrer une incohérence. L'agriculteur·ice va réaliser plusieurs changements dans son monde professionnel sur les différents plans (praxique, axiologique et objet d'action) pour retrouver une cohérence, une stabilité et du bien-être.

Synthèse partielle :

La TAE est approchée différemment en fonction des champs disciplinaires et des pouvoirs publics, allant de la simple modification des pratiques agricoles, à la prise en compte des systèmes alimentaires, jusqu'à une transformation de la société. Pour cadrer cette étude nous choisissons d'aborder la transition agroécologique dans sa conception la plus large, soit celle d'un changement de paradigme. La TAE est envisagée comme pouvant soutenir la réalisation simultanée de multiples objectifs de durabilité - économiques, environnementaux, sociaux, nutritionnels, sanitaires et culturels - de manière holistique et intégrée à différents niveaux et échelles tout en étant adaptée à différents contextes environnementaux et culturels. Dix éléments fondamentaux sont nécessaires à prendre en compte et développer pour une transition complète : la diversification, la co-création et partage de connaissances, les synergies, l'efficacité, le recyclage, la résilience, les valeurs humaines et sociales, les cultures et traditions alimentaires, la gouvernance responsable, et l'économie circulaire et solidaire.

La dimension de justice sociale, d'égalité femmes-hommes et d'autonomisation des femmes est alors inhérente à la TAE. Par ailleurs, l'accompagnement de tous·tes les acteur·ices du milieu agricole est nécessaire, tant pour la modification des pratiques (qui induit un changement de métier), de la réorganisation des filières que de la transformation des valeurs. Pour cela des réseaux d'associations ont été mis en place et œuvrent par différents moyens dans ce sens. C'est le cas du Réseau CIVAM, commanditaire de cette étude, qui met en place des groupes de pairs pour travailler en collectif à la TAE.

B. L'implication des agricultrices dans le développement de modèles agricoles alternatifs corrélée aux dynamiques du genre

Plusieurs études montrent à ce jour une corrélation entre le genre et le développement de modèles agricoles alternatifs. Afin de comprendre de quoi il en ressort nous allons procéder premièrement à un cadrage bibliographique de la notion de "genre" et du "care" qui nous permettront de mieux comprendre les cadres d'analyse et concepts permettant de faire des liens entre genre et TAE. Nous procéderons ensuite à un état des lieux de l'évolution de la place des femmes dans le milieu agricole français depuis le XXème siècle ce qui nous permettra de mettre en avant les inégalités encore persistantes à ce jour, et contribuera à mieux cerner en quoi les femmes peuvent nécessiter des espaces en non-mixité ou sont davantage porteuses de modèles agricoles alternatifs.

1. Le "genre", une construction sociale qui divise et hiérarchise

Les études de genre sont un champ de recherche pluridisciplinaires modernes (depuis les années 1970) étudiant les rapports sociaux entre les sexes (Gaignard, 2016). Le concept de genre renvoie à de multiples définitions, et ce, d'autant plus qu'il est mobilisé dans différentes disciplines (sociologie, anthropologie, psychologie, etc.). Dans l'ouvrage *Introduction aux études sur le genre* (2020) les sociologues Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait et Anne Revillard définissent le genre comme " *un système de bicatégorisation hiérarchisée entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées*". Ils-elles mettent en avant quatre dimensions analytiques centrales du genre : (i) une approche constructiviste, qui vient rompre avec une approche essentialiste du genre : les différences perçues et la hiérarchie entre les hommes et les femmes ne s'expliquent pas par une différence biologique, ni un invariant naturel ; (ii) une approche relationnelle, un groupe de sexe ne peut pas être étudié sans le rapporter à l'autre. Nous parlons alors de genre au singulier et de sexes au pluriel. Le genre désigne " *le système qui produit une bipartition hiérarchisée entre les hommes et les femmes, et les sexes renvoient aux groupes et catégories produites par ce système*" ; (iii) le genre renvoie à un rapport de pouvoir : nous retrouvons une hiérarchie et une asymétrie entre les hommes et les femmes, le masculin et le féminin, et ce, dans la quasi-totalité des sociétés humaines étudiées qui révèle d'une distribution inégale des ressources au profit des hommes, et une valorisation systématique du masculin au détriment du féminin. C'est ce que définit le concept de *patriarcat* ; (iv) une approche intersectionnelle, soit que le genre est imbriqué dans d'autres rapports de pouvoir (racisme, classe sociale, homophobie, etc.) (Bereni et al., 2008 ; Trachman, 2011). Ainsi, le genre, en tant que construction sociale et rapport de pouvoir, n'est « *jamais fixe, mais continuellement constitué et reconstitué* ». Cette dimension processuelle et relationnelle peut alors être désignée comme « *dynamiques du genre* » (Revillard et Verdalle, 2006).

La notion de genre renvoie ainsi à une approche anti-essentialiste (constructiviste) promue par le féminisme matérialiste. Nous comprenons ainsi que les individus sont *socialisés* de manière genrée de

par des logiques socioculturelles et structurelles (Rouyer *et al.*, 2010). La socialisation genrée induit des attentes sociales particulières (qualités, comportements) envers les individus en fonction de leur sexe (Eagly, 2013) nous pouvons alors parler d'*injonctions culturelles* (Busto, 2019) (ex : un garçon tait ses émotions, une fille est émotive ; une femme peut porter une jupe, un homme ne peut pas). C'est donc cette organisation de la société autour des injonctions liées aux sexes - où les qualités considérées masculines sont supérieures aux qualités assignées au féminin (patriarcat) - qui expliquent une approche différente des travaux professionnels et domestiques des hommes et des femmes. En outre, nous pouvons ici prendre pour exemple la notion du *care*.

2. L'éthique du *care*, injonction féminine à transformer en projet politique ?

Le *care*, est un concept qui renvoie à des valeurs culturellement associées aux femmes depuis des millénaires : prévenance, responsabilité, attention éducative, compassion, attention aux besoins des autres (Tronto et Maury, 2010). Ces qualités, sont alors attendues des femmes (injonction culturelle genrée) qui sont socialisées de telle sorte à être dévouées aux autres, sensibles à leurs besoins, attentives à leurs voix, voire à s'effacer (Gilligan, 2009). Depuis la professionnalisation des femmes, cette injonction jusque-là traduite dans la sphère privée (prendre soin de la famille et des plus faibles (jeunes, personnes âgées)) s'exprime également dans la sphère professionnelle où les femmes sont majoritaires dans tous les métiers du soin (aides-soignantes, assistantes maternelles, infirmières, etc.) (Cresson et Gadrey, 2004).

Dans une approche critique du patriarcat, le *care* devient alors une éthique féministe. (Gilligan, 2009) (philosophe et psychologue) présente cette éthique féministe comme "*une voix qui ne véhicule pas les normes et les valeurs du patriarcat ; c'est une voix qui n'est pas gouvernée par la dichotomie et la hiérarchie du genre, mais qui articule les normes et les valeurs démocratiques*" (Gilligan, 2009). Par ailleurs, la notion de *care* s'introduit aujourd'hui dans les questions environnementales. Le *care* vient soulever la notion de responsabilité, et questionne sur la distribution des responsabilités du *care*. (Tronto *et al.*, 2013) développe que "*la pluridisciplinarité de la question du care s'articule ainsi au niveau le plus individuel, celui du développement du sens moral et de la voix, au niveau intermédiaire des interfaces entre sphère privée et capitalisme, et au niveau le plus global de notre responsabilité envers tous les habitants du monde humain et de l'environnement*". Cela vient faire écho avec la notion de responsabilité défendue dans la définition du développement durable "*responsabilité envers les générations futures et tous les habitants du monde*". En outre, le *care* est d'abord le souci des autres, l'attention à la vie humaine et à ce qui fait sa continuité (Paperman, Laugier 2005). Le *care* pour l'environnement est donc emblématique de ses principes fondamentaux : "*l'attention à ce qui rend notre vie possible*", ou "*l'appréhension de l'environnement dans la façon dont il affecte la santé et la qualité de vie de ceux qui s'y trouvent*" (Laugier, 2015).

C'est également au travers de l'écoféminisme que le *care* est mis en avant comme articulation entre féminisme et écologie. L'écoféminisme a été longtemps décrié en France car confondu avec une approche essentialisante de la femme. Pour autant, c'est bien la mise en perspective de la connexion de la domination de l'homme sur la femme et de l'homme sur la nature qui est mise en avant. C'est ce clivage *nature/culture* induit par la modernisation qui oppose « femme, nature, tradition » à « homme, culture, modernité » (Guétat-Bernard et Texier-Teixeira, 2014). En outre, l'écoféminisme vient pointer du doigt le comportement viriliste d'une nature à dominer ou conquérir, qui s'oppose à la protection et au souci (*care*). De même, l'écoféminisme fait le constat que la hiérarchisation de genre induit la dévalorisation des qualités associées au féminin, dont les valeurs du *care*. L'approche non essentialiste vient démontrer que les valeurs du *care* ont été normalisées chez les femmes et refoulées chez les hommes (Laugier, 2015). L'éthique du *care* peut alors se révéler être un projet de société dans le

renversement de la construction des valeurs, et la redistribution des responsabilités du *care* aux hommes également. Par ailleurs, l'éthique du *care* comme projet de société vient s'inscrire également dans l'approche écoféministe des femmes "du Sud", qui ajoute une troisième dimension de domination : postcoloniale, qui contraint à voir l'ensemble de la forme de vie des privilégié-es (occidentaux) maintenue par une activité du *care* produite par les dominé-es et par les ressources des pays dit du tiers-monde. Les autrices comme Vandana Shiva et Maria Mies viennent également démontrer que les conséquences de la modernisation et des dégradations environnementales atteignent négativement plus fortement les femmes que les hommes (Larrère, 2015). De fait, ce que le féminisme et le *care* avancent lorsqu'ils se saisissent de la question environnementale, c'est que le développement de nos sociétés riches n'a été possible et ne peut être "soutenu" qu'au prix de l'exploitation et de la dévalorisation d'une grande partie de la planète, êtres humains et non humains (Laugier, 2015).

Par conséquent, nous comprenons que le développement du *care* dans nos sociétés et une redistribution de cette responsabilité entre les hommes et les femmes vient contribuer à la transition agroécologique telle que définie dans la partie I.A.

3. Un accroissement de la reconnaissance statutaire et de la place des femmes en agriculture depuis les dernières décennies

Force est de constater que l'agriculture a été historiquement dominée par les hommes et l'est toujours (Barthez, 2005 ; Delphy, 1983). Pour autant, bien qu'invisibilisées, les femmes ont toujours joué un rôle indispensable dans la conduite des exploitations françaises.

Au début du XX^{ème} siècle, l'agriculture est vivrière et se base sur un modèle de communautés paysannes familiales pluri-générationnelles. Les sphères domestiques et professionnelles n'ont pas encore de franches distinctions, tout comme le foyer et les bâtiments agricoles qui se trouvent dans un même lieu. La division du travail sur la ferme est genrée, entraînant une séparation des espaces : les femmes sont en intérieur, chargées des travaux domestiques, de la gestion de la basse-cour et du potager autour des bâtiments, et prennent part à la traite et aux soins des animaux, enfin elles sont parfois sollicitées comme main d'œuvre en extérieur lors des pics de travail des champs tels que les moissons ou les semis ; les hommes sont en extérieur pour les travaux des champs, la conduite d'élevage et pour la participation à la vie politique (Guétat-Bernard, 2014). Les exploitations agricoles familiales sont ainsi constituées en référence au modèle de la complémentarité entre les femmes et les hommes (Barthez, 1982). Les femmes n'ont pas la possibilité d'être émancipées d'un homme et sont soit subordonnées à leur père, soit à leur mari envers qui elles ont un devoir d'obéissance. Elles sont interdites d'accès aux lycées et aux Universités, n'ont le droit ni de signer un contrat, ni de gérer des biens. Elles sont totalement exclues des droits politiques, ne peuvent travailler sans l'autorisation du mari, ni toucher elles-mêmes leur salaire (Plan et Bontron, 2014).

Durant la seconde moitié du XX^{ème} siècle, le monde agricole est transformé par la modernisation. L'agriculture devient un secteur de professionnalisation, passant d'une logique vivrière à commerciale. La mécanisation des exploitations induit un transfert des tâches traditionnellement affectées aux femmes aux engins agricoles. Les hommes obtiennent le statut d'*actif agricole*, tandis que les femmes sont considérées comme *aides familiales*. En outre, ce statut ne leur permet ni d'être reconnues ni d'obtenir des droits sociaux tels que la retraite. Le contrat de mariage des agricultrices les conduit à un travail sans contrat. Leur travail est donc invisibilisé et non présent dans les statistiques ce qui maintient dans le flou la situation des femmes dans le milieu agricole (Nicourt, 2014).

A partir des années 60 des générations de filles et d'épouses d'agriculteurs développent des revendications propres visant l'accès à un travail émancipateur, une indépendance économique et plus largement une reconnaissance professionnelle (Klejman, 1988). Les mouvements féministes et l'apport de chercheuses en sciences sociales permettent de faire progressivement bouger les lignes pour l'acquisition de reconnaissances et de droits pour les femmes. Ces revendications ont rendu possible des évolutions significatives en matière de droits professionnels et sociaux, mais aussi des transformations juridiques et sociologiques de leur statut et de leur place dans « l'institution de l'exploitation familiale » (Rémy, 2013). La loi d'orientation agricole de 1980 reconnaît le statut de "co-exploitante". Ce statut n'accorde pas les mêmes droits qu'au chef d'exploitation mais les agricultrices acquièrent le droit de gestion. En 1985, un grand pas est franchi : les femmes sont reconnues comme des partenaires égaux de leur conjoint dans la gestion des biens communs avec la création des EARL (Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée). En 1999, la loi d'orientation agricole institue le statut de « conjoint collaborateur ». Les femmes peuvent alors avoir accès à des droits sociaux tels que la retraite et une protection sociale (Lagrave, 1988). En 2011, les couples sont autorisés à être en GAEC (Groupement Agricole d'Exploitation en Commun) ce qui donne ainsi le droit aux femmes d'être comptabilisées au même titre qu'un associé masculin pour bénéficier des aides PAC (plus avantageux car les aides sont doublés par rapport à l'EARL) (Guétat-Bernard, 2014).

Pour autant, bien que les femmes acquièrent de plus en plus de reconnaissance statutaire au fil des ans, la modernisation a marqué profondément l'éloignement des femmes de l'activité de production pour être confinées à la sphère domestique (Bessière, 2007), ou à la recherche d'emploi extérieur (parfois indispensable pour le maintien des finances familiales) (Annes et Wright, 2017). De plus, la disparition des lieux de socialisation féminins et du nombre d'exploitantes a amené progressivement les femmes agricultrices à être de plus en plus isolées sur leur ferme (Annes et Wright, 2017). Qui plus est, un isolement qui est accentué par leur plus faible présence dans les organisations professionnelles agricoles (ex : CUMA) et dans la vie associative politique agricole (ex : syndicats, associations d'éleveur·ses), qui s'explique non pas par un désintéressement de leur part mais par une accumulation de facteurs liés au genre : milieu où la masculinité hégémonique est encore très forte, sentiment d'illégitimité, charge du foyer supérieur à celle du conjoint, etc. (Rieu et Fric, 2008).

Aujourd'hui, force est de constater une nette augmentation de la part des femmes parmi les cheffes d'exploitation (Laisney et Lerbourg, 2012). En 2016 elles représentent 32% des actifs permanents agricoles, et 27% des cheffes d'exploitation / co-exploitantes / associées (contre 8% en 1970). Sur l'ensemble des femmes ayant un statut agricole : 62% sont cheffes d'exploitation, 21% sont conjointes ou parentes du chef d'exploitation, 17% sont salariées. Dans l'enseignement agricole, elles sont 49% (contre 41% en 1995). Dans l'enseignement supérieur long elles sont en 62% en 2016 (agriculture.gouv, 2021e). Par ailleurs, il est important de ne pas considérer la catégorie "femme" comme homogène. Aujourd'hui, les femmes agricultrices n'accèdent plus uniquement au métier par la voie du mariage, mais également par projet professionnel personnel. Les trajectoires sont variées, et les accès aux ressources scolaires, culturelles, économiques et sociales diffèrent plus ou moins favorablement selon le contexte (Lemarchant et Sellier, 2021).

4. Des inégalités toujours persistantes

Bien que plusieurs auteur·rices s'accordent sur une dynamique de féminisation du secteur (Annes and Wright, 2017; Comer, 2017; Le Brun and al., 2020) les inégalités de sexe sont toujours bien présentes dans le milieu agricole et se retrouvent sur plusieurs niveaux. Nous venons de montrer que la part des femmes exploitantes augmente, pour autant il serait estimé qu'en 2017, 2000 à 5000 femmes travaillaient encore sans statut (Billon *et al.*, 2017). Par ailleurs, les chiffres de la MSA en 2016

indiquent des configurations statutaires non-uniformes. En 2014, neuf conjoints collaborateurs sur dix sont des femmes. Les cheffes d'exploitation agricole et co-exploitantes exercent plus fréquemment que les hommes dans des formules sociétaires (59.1%). Seulement 1/3 de ces sociétés ont au moins une femme dans l'équipe dirigeante. Enfin, les agricultrices sont sous-représentées parmi les chefs d'exploitation installés à titre individuel (12.6% contre 44% pour les hommes). 60% d'entre elles ont succédé à leur conjoint au moment du départ à la retraite de celui-ci (Dahache, 2017).

Pour l'accès à la formation, les filles sont freinées par l'autorité parentale dans la poursuite de certaines formations agricoles perçues comme masculines. Elles sont victimes de discrimination lors des sélections de dossiers et recrutements, et ont beaucoup plus difficilement accès aux stages. Enfin, les formations sont encore dispensées au travers de système de différenciation et hiérarchisation binaire par les enseignant·es et maîtres de stages. Les filles et les garçons vont alors développer des compétences et connaissances différentes, et ce, non pas par nature mais bien en raison des formes sexuées des mises en apprentissage et au travail (Dahache, 2014). Il est avéré que les femmes sont plus susceptibles de s'installer après 45 ans que les hommes (25% contre 6%). Elles sont alors davantage limitées dans l'accès aux aides financières au travers de la Dotation Jeune Agriculteur·ice accessible jusqu'à 40 ans (Billon *et al.*, 2017).

Lors de la construction du projet d'installation, les femmes doivent également faire face aux inégalités de genre. L'accès aux moyens de production (foncier et bâti) par héritage est inférieur aux hommes, et à cela s'ajoute la défiance des organismes prêteurs et des bailleurs de terre potentiels. De même pour les prêts bancaires qui sont plus faibles pour les femmes, avec des durées supérieures (25 ans pour les femmes contre 10 ans pour les hommes). Ce sont ces inégalités qui les contraignent à se reporter sur des plus petites unités de production (Dahache, 2017d).

Les femmes, toujours majoritairement à charge des tâches domestiques, doivent prendre le rôle d'ajustement entre travail agricole et domestique. Le temps consacré aux tâches domestiques pouvant être alourdi par les plus faibles possibilités d'accès à certains services publics de proximité de la petite enfance. Par ailleurs, cette plus forte charge vis-à-vis de la sphère domestique participe à leur plus faible engagement dans les organisations professionnelles agricoles, dans les formations continues, et/ou dans la prise de mandat (politique et syndicale). Malgré une amélioration de la parité dans la représentation professionnelle agricole, les femmes se retrouvent encore peu au niveau des postes décisionnaires (Comer, 2014). Certaines configurations modernes (ex : femme installée en individuel avec un conjoint n'exerçant pas le métier d'agriculteur) n'induisent pas nécessairement ces rapports de pouvoir liés au genre au sein de la sphère privée. Pour autant, elles gardent en commun d'être dans un milieu professionnel majoritairement investi par les hommes (pairs, techniciens, négociants) et doivent également faire face aux stéréotypes et redoubler d'efforts pour faire preuve d'efficacité et de légitimité professionnelle et technique (Dahache, 2017d). Ce rapport de pouvoir inégal et la domination masculine hégémonique du milieu agricole induit chez de nombreuses agricultrices des ressentis de mal-être à participer dans des espaces agricoles constitués majoritairement d'hommes où elles se sentent exclues, peu prises au sérieux, et pas perçues comme légitimes (Annes et Wright, 2017).

5. Les femmes motrices de nouveaux modèles agricoles en lien avec la TAE ?

La mise en relation de la question environnementale et climatique avec le rôle des femmes - et celle du genre - est encore peu développée dans le monde académique, politique et militant en France. En outre, des mouvements écoféministes sont davantage présents dans les pays anglo-saxons et les pays "du Sud", et mettent davantage en lumière le rôle clé des femmes dans la transition. De même, les études de genre sont à ce jour bien plus développées et valorisées dans les pays anglo-saxons (Laugier, 2015). De fait,

la mise en place d'études questionnant l'articulation entre rôle des femmes et développement de modèles agricoles alternatifs en est à ses prémices. A ce jour, des premiers résultats avancés par des chercheur·euses français·es mettent en lumière des liens entre le développement de modèles agricoles durables et les femmes. En outre, ceux-ci s'expliquent majoritairement par deux aspects principaux qui viennent s'articuler avec les parties précédentes : les *inégalités* et le *care*.

Aujourd'hui, plusieurs études mettent en avant que les femmes sont plus engagées dans des pratiques innovantes différentes des pratiques productives classiques (Giraud and Rémy 2013; Salmona 2003) ; dans les changements de système vers des systèmes de production agricole plus vertueux et respectueux de l'environnement avec la mise en place d'exploitations à taille humaine, la diversification, et des activités en lien avec d'autres dimensions telles que sociales et culturelles (CARMA, 2017). Elles contribuent au développement de pratiques à valeur ajoutée : vente directe, AB, activités de loisirs à la ferme, hébergements touristiques ; ou encore en étant davantage à l'initiative de marchés de proximités (Annes et Wright, 2017a). Pour autant les études montrent que l'implication des femmes dans des modèles agricoles alternatifs traduisent des ambivalences quant à la motivation de celles-ci. En premier lieu, il est possible d'observer que les femmes mettent en place des systèmes d'activités qui font recours à des rôles, compétences et savoirs assignés à leur sexe (où l'on retrouve les valeurs du *care*) : relationnel, prendre soin, nourrir, éduquer, servir, cuisiner. En deuxième lieu, les femmes sont amenées à développer des systèmes d'activités à valeur ajoutée de par les difficultés d'accès au foncier et au capital, soit par conséquence des inégalités. De même, développer des systèmes mécanisés peut être un frein de par les difficultés à s'engager dans les CUMA. La création d'ateliers annexes est alors pour beaucoup de femmes un moyen de pallier au manque de place et de reconnaissance dans les systèmes d'activités modernes, en faisant appel à des compétences genrées qui leurs sont reconnues (Annes et Wright, 2017a). Pour autant, les études montrent également que c'est par choix et volonté de mettre en place des systèmes agricoles résilients et respectueux de l'environnement que les femmes font le choix de rompre avec les modèles modernes (faible mécanisation, diversification). Elles construisent des systèmes d'exploitation centrés sur leur projet de vie, leurs aspirations, prenant en compte les questions de santé, de respect de la vie, tenant compte de leur territoire et de l'environnement de leur exploitation. Elles établissent des passerelles entre leur activité agricole et le patrimoine local par préoccupation de la valorisation des savoir-faire traditionnels et de la culture locale (CARMA, 2017). C'est également ici, que les différents profils de femmes (rentrée dans le métier par le mariage ou projet professionnel personnel) viennent marquer des différences dans les raisons qui motivent à mettre en place des systèmes en lien avec la TAE et surtout les possibilités de développement de modèles alternatifs (Plaidoyer CARMA, 2017).

Synthèse partielle :

Le genre est un concept permettant de mettre en évidence que les différences de valeurs, qualités, et comportements entre les femmes et les hommes sont le fruit d'une organisation de la société où la socialisation des individus est différente en fonction de leur sexe. L'étude de genre vient mettre en exergue que les attributs du féminin et du masculin, assignés et attendus respectivement des femmes et des hommes, ne sont pas rattachés à une différence biologique, ni à une essence naturelle mais bien à une construction sociale, soit à des injonctions culturelles. C'est le cas du *care* qui fait partie des assignations de genre attribué au féminin et porté par les femmes depuis des millénaires. Cette notion renvoie aux valeurs de prévenance, responsabilité, attention éducative, compassion, attention aux besoins des autres. Par ailleurs, l'étude du genre permet de mettre en évidence un rapport de pouvoir hiérarchique présent dans la quasi-totalité des sociétés humaines, où l'on retrouve une distribution inégale des ressources au profit des hommes, et une valorisation systématique du masculin au détriment

du féminin. Cette forme d'organisation culturelle et structurelle d'une société où les rapports de pouvoir sont inégaux entre les sexes et leurs assignations genrées est nommée patriarcat.

Les rapports de pouvoir inégaux en fonction des sexes explique la domination masculine présente historiquement dans le milieu agricole. Jusqu'à la seconde moitié du XX^{ème} siècle l'agriculture est vivrière et basée sur un modèle de communautés paysannes familiales pluri-générationnelles. La modernisation d'après-guerre professionnalise les hommes, tandis que les femmes ne sont pas reconnues ni protégées socialement, réduites à la qualification d'aides familiales. Progressivement les femmes se battent pour obtenir des statuts dignes et une protection sociale. A ce jour, l'agriculture se féminise de plus en plus, pour autant des inégalités persistent à différents niveaux rendant l'accès aux ressources et formations plus difficiles pour les femmes. Par ailleurs, le milieu agricole est toujours empreint d'une masculinité hégémonique forte qui induit sexisme et rapports de pouvoir très asymétriques. De fait, les femmes s'engagent plus timidement voire pas du tout dans des actions collectives agricoles. Elles témoignent ne pas se sentir prises au sérieux et légitimées par leurs homonymes masculins, et doivent redoubler d'efforts pour "faire leur preuve".

Enfin, des études montrent que les femmes sont motrices dans le développement de modèles agricoles alternatifs participants à la TAE : vente directe, agriculture biologique, diversification, marché de proximité, accueil et sensibilisation, préservation du patrimoine, etc. Cette tendance est la conjoncture entre reconnaissance d'ateliers non reconnus jusque-là, de systèmes d'activités accessibles avec peu de foncier et de capital, de compétences liées au *care* portées davantage par les femmes, et enfin de motivations personnelles pour mettre en place des modèles respectueux de la nature et résilients (motivés par le *care* également).

C. La non-mixité, un moyen pour pallier aux inégalités de genre produisant des externalités sociales et environnementales positives

Afin de comprendre les enjeux et effets sous-jacents à la formation de groupes non-mixtes d'agricultrices, nous caractériserons dans cette partie le concept de non-mixité, son histoire, et son lien au milieu agricole. Nous nous intéresserons également aux études récentes ayant permis de mettre en avant la participation de groupes non-mixte d'agricultrices dans la TAE.

1. La non-mixité, un moyen pour faire face aux dominations

Historiquement, dans le contexte français, la non-mixité entre femmes se développe dès la Révolution française. La non-mixité est alors utilisée comme un moyen d'émancipation des femmes pour s'emparer de la sphère politique, pour garantir l'autonomie des groupes et montrer que les femmes sont capables de prendre en charge, seules, des tâches en général dévolues aux hommes. Plus récemment, les mouvements féministes des années 1970 utilisent la non-mixité comme moyen militant en réaction à la monopolisation de la parole et de l'espace politique par les hommes, ainsi qu'en réaction au sexisme subi par les camarades militants lors de mouvements comme 68 ou dans certains partis politiques (Jacquemart et Masclat, 2017). La non-mixité permet également aux femmes d'acquérir un espace pour parler de leur expérience personnelle et prendre conscience de leur oppression comme d'une condition partagée entre toutes les femmes (Henneron, 2005). En outre, la non-mixité a permis aux mouvements féministes de penser collectivement l'action politique à mener pour la "libération des femmes". C'est donc en premier temps une solution de repli établie par les femmes en réaction aux inégalités de sexes, qui devient par la suite un outil politique reconnu et théorisé par le féminisme (Mayer, 2014).

Aujourd'hui, le terme "non-mixité" renvoie à une pratique consistant à organiser des rassemblements réservés aux personnes appartenant à un ou plusieurs groupes sociaux considérés comme opprimés ou discriminés (femmes, LGBTQI+, minorités ethno-raciales), en excluant la participation de personnes appartenant à d'autres groupes considérés comme potentiellement discriminants (ou oppressifs), afin de ne pas reproduire les schémas de domination sociale.

En France, la non-mixité fait actuellement polémique, ce qui s'explique par l'impératif que représente la mixité sociale pour les politiques françaises. La non-mixité est alors perçue comme du "*communautarisme*" ou de la ségrégation socio-spatiale (Talpin, 2018). Pour autant, plusieurs sociologues mettent en avant qu'en situation de mixité, les rapports de dominations sociales et de discriminations sont reproduits (Delphy, 1999). L'entre-soi peut alors constituer "*un espace de libération de la parole, de relâche du contrôle social, de construction de solidarité et de lien social qui contribue à l'empowerment¹ des individus*" (Talpin, 2018). Les pratiques de non-mixité cherchent alors à développer une émancipation des groupes dominés par une prise de parole autonome de ces derniers, facilités dans un espace où une forme de proximité sociale est ressentie (Larcher, 2017). En ce sens, la non-mixité est perçue comme un moyen, un outil temporaire, et non une fin en soi. Elle ne s'oppose en rien à une défense de la mixité sociale et ne constitue pas une revendication de séparatisme social (Talpin, 2018).

Par ailleurs, il est important de noter que bien que le concept de non-mixité est approché historiquement comme un moyen de lutte politique par les minorités, la non-mixité en tant que telle se retrouve dans de nombreuses situations sociales de la société sans pour autant être nommée. En l'occurrence, les instances politiques où ne siègent aucunes femmes sont bel et bien des espaces non-mixtes. C'est donc pour cela que le terme "choisie" est mentionné dans le titre de cette étude, révélant ici un choix conscient de la part des femmes à être en non-mixité. Par ailleurs, il est important de considérer que les groupes de femmes, tels qu'on peut les retrouver dans les CIVAM, sont des espaces non-mixtes au même titre que tous les autres groupes de travail entre pairs. En effet, chaque groupe possède un dénominateur commun (majoritairement thématique ou géographique) qui exclut d'autres individus (ex : un groupe de travail caprin exclut tous·tes les autres agriculteur·ices).

2. La non-mixité dans le milieu agricole, un moyen faiblement politisé qui apporte de nombreux bénéfices aux participantes

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). Ces espaces sont alors des lieux de réassurance, où peuvent s'émanciper les femmes au travers notamment des préceptes d'éducation populaire de la JAC "*voir, juger, agir*". Grâce à ces temps non-mixtes, les paysannes ont l'opportunité de rompre avec l'isolement de la ferme, et prennent conscience ensemble des fonctionnements induisant des mal-être pour mieux s'en émanciper (ex : revendication pour un statut professionnel, cohabitation avec les beaux-parents) (Lagrave *et al.*, 2021).

A ce jour, des groupes non-mixtes de femmes agricultrices sont portés par différentes organisations professionnelles agricoles avec des objectifs et des degrés d'institutionnalisation et de reconnaissance dans l'espace agricole différents. Nous pouvons citer par exemple des groupes féminins d'échange technique, spécialisés par production, portés par des associations de producteur·ices (ex : CIVAM, Résagri), des réseaux de défense de l'égalité intégrés aux chambres d'agriculture, des commissions

¹ Le concept d'*empowerment* est explicité plus amplement dans la partie II.C

femmes internes aux syndicats, ou encore des groupes de sociabilité locaux qui organisent des opérations de promotion de l'agriculture (Le Brun et al., 2019 ; Comer, 2017). En outre, ces groupes non-mixtes n'utilisent pas la non-mixité pour les mêmes objectifs.

Plusieurs études portées sur ces groupes agricoles féminins démontrent leurs intérêts positifs à l'égard des participantes : espaces d'entraide professionnelle permettant aux agricultrices de rompre leur isolement sur les exploitations, espace d'échange technique (Annes et Wright, 2017b), partage de savoir-faire (Sachs et al. 2016), moyen de constitution d'un réseau professionnel féminin (Le Brun *et al.*, 2019) et de créer des relations puissantes d'échange et de solidarité au sein de ce réseau (Annes et Wright, 2015a) (Le Brun *et al.*, 2019), espace facilitant la montée en compétence technique et sociale, outil d'*empowerment* et d'émancipation par le « pouvoir avec » et « pouvoir de »² (Serpossian *et al.*, 2021), possibilité de s'exprimer librement sur les problématiques rencontrées (ex : échanger à propos des tensions que génère le travail en famille), espace favorisant l'émergence d'une « conscience de genre » par l'identification de situations de domination masculine (Comer, 2017), espace donnant la possibilité d'endosser des rôles de leader et d'apparaître comme des professionnelles (Sachs et al., 2016).

Par ailleurs, ces démarches collectives non-mixtes ne sont pas explicitement associées à un objectif féministe (et donc politique), ni théorisées comme un moyen d'émancipation collectif (bien qu'elles puissent porter des actions de la sorte) (Comer, 2017) et s'inscrivent en marge d'organisations professionnelles qui ne parviennent pas à mettre en place une stratégie cohérente et collective pour faire avancer une cause (Le Brun et al., 2020). En outre, certains groupes témoignent d'une politisation progressive des femmes qui, pour autant, rejettent de manière virulente l'étiquette de "féministes" bien qu'elles adhèrent à leur principe (Comer, 2017). Ce positionnement peut s'expliquer par un ancrage historique du rejet des femmes agricultrices envers les mouvances féministes des années 1970 considérées comme "parisiennes et intellectuelles". Par ailleurs, il est important de comprendre que devenir féministe - et remettre en question les rapports de pouvoir liés au genre - en tant qu'agricultrice peut tendre à mener une lutte contre son mari/conjoint ce qui par conséquent viendrait mettre en péril l'exploitation familiale. L'imbrication de la sphère privée et professionnelle rend beaucoup plus complexe la remise en question des inégalités de genre et la division sexuée du travail (Lagrange *et al.*, 2021). C'est ce qui induit que les groupes d'agricultrices non rattachés à un mouvement syndicaliste s'inscrivent pour beaucoup dans une démarche aux incidences politiques ambivalentes : à la fois support de promotion du différentialisme entre les sexes et instrument de contestation des rapports de genre (Comer, 2017). Par ailleurs, les groupes entre eux ont des approches aux questions de genre différentes : certains groupes vont instrumentaliser les stéréotypes perçus et construits comme féminins (ex : couleur rose, symbole de silhouette, dénomination « féminin ») tandis que d'autres vont avoir une approche davantage anti-essentialiste et de lutte contre la domination masculine (Le Brun et al., 2019 ; Comer, 2017). Enfin, l'inscription de ces collectifs non-mixtes dans le tissu professionnel et social territorial n'est pas toujours bien perçue et comprise. L'étude d'un collectif de vigneronnes a pu mettre en évidence le manque de soutien et la non reconnaissance du collectif auprès des organisations professionnelles en place qui le vivent comme un contre-pouvoir, car celui-ci participe à la remise en question de la structuration de la filière (Le Brun *et al.*, 2019).

² Le concept d'*empowerment* et du "pouvoir avec" et "pouvoir de" sont plus amplement explicités dans la partie II.C

3. La non-mixité comme moyen d'accompagner les transitions ?

Parmi les études ayant montré des effets positifs des groupes non-mixtes d'agricultrices à l'égard des participantes (cf. partie précédente), nous pouvons observer que certains contribuent à la transition agroécologique définie au préalable (cf. partie I.A). En outre, l'étude de (Le Brun *et al.*, 2019) sur un groupe de vigneronnes démontre que le groupe agit comme un réseau professionnel d'échange et d'entraide permettant la réintroduction de collaboration professionnelle sur le territoire. L'autrice met également en avant qu'il participe à la préservation du patrimoine.

Une autre étude portée sur un groupe d'agricultrices du CIVAM du Pays de la Loire a mis en avant la participation de la non-mixité à l'évolution de systèmes d'exploitation et de changements de pratiques vers l'agroécologie. L'analyse diachronique des actions du groupe a pu mettre en évidence que la montée en confiance et compétences sociales et techniques progressive des femmes croisée avec leurs motivations personnelles liées au *care* ont favorisé plusieurs étapes de transitions professionnelles permettant la mise en place de ces changements, soit : (1) l'affirmation des femmes comme agricultrices ou paysannes, (2) suivi de l'affirmation en tant qu'associée qui induit un accroissement de la contribution à orienter le système vers des modèles prenant en compte le *care*. Ici les motivations liées au *care* faisant référence aux souhaits de : (i) prendre soin de leur partenaire et d'elles-mêmes (réduction du volume de travail et des risques, diminution des produits phytosanitaires pour la santé), (ii) prendre soin des animaux (diminution de pratiques "anti-naturelles" : antibiotiques, drenchage), (iii) mettre en place un système agricole autonome et autosuffisant qui stabiliserait/améliorerait les revenus de l'exploitation.

Par ailleurs, les changements ont également été favorisés par la variété des profils des agricultrices en termes de systèmes de production : certaines en conventionnel et d'autres en AB. Le groupe non-mixte entre femmes a permis de créer un espace de mixité entre individus portant des modèles agricoles différents, facilitant pour des femmes étant dans des systèmes plus conventionnels d'envisager comme possible et concrétisable une transition de leur ferme. Par ailleurs, l'étude démontre que les femmes n'ont pas intégré le groupe dans le souhait de modifier la dynamique de leur exploitation, mais pour rompre avec l'isolement et acquérir de nouvelles compétences techniques.

Ces résultats, inattendus, ont fait naître beaucoup d'espoir pour le Réseau CIVAM. Plusieurs questions se sont alors posées au sein du réseau : faut-il favoriser l'émergence et la multiplication de groupes non mixtes pour faciliter la TAE nationale ? Ne faudrait-il pas se mobiliser fortement pour l'émancipation des agricultrices, avec comme effet induit la progression possiblement accélérée de la TAE ? Néanmoins, le développement de ces questions nécessite une vigilance quant à la non instrumentalisation des femmes et des groupes non-mixtes dans le but qu'elles favorisent la TAE, voire qu'elles en portent la charge mentale.

Synthèse partielle :

La non-mixité est un moyen utilisé de façon plus ou moins militante dans différentes sphères de la société depuis plusieurs siècles. La formation de groupes non-mixtes a été reconnue comme étant un outil permettant de constituer un espace de libération de la parole et d'empowerment d'individus appartenant à des groupes sociaux opprimés (femmes, minorités ethno-raciales, LGBTQI+). La formation d'un groupe non-mixte n'est alors pas une fin en soi, mais bien un outil transitoire pour pallier des asymétries de pouvoir. Elle ne s'inscrit donc pas dans une démarche allant à l'encontre de la mixité sociale.

Dans le milieu agricole, les femmes se sont appropriées la non-mixité à des fins variées, mais dans des démarches généralement faiblement politisées. La sphère privée et professionnelle étant si fortement liées, la remise en question des rapports de pouvoir liés au genre dans l'exploitation pourrait mettre en péril tout un système de vie. A ce jour, il a été démontré que les groupes non-mixtes d'agricultrices permettent aux participantes de bénéficier de différents apports pour leur développement personnel et celui de leur activité. Par ailleurs, des études récentes mettent en avant la contribution de groupes non-mixtes dans des changements de pratiques et de systèmes d'exploitation en lien avec la TAE. Ces résultats ont été permis par la conjoncture entre (i) une montée en compétences sociales et techniques des femmes - permis par le groupe - les menant à augmenter leur pouvoir décisionnaire dans la ferme et (ii) des motivations personnelles liées au care (pour leurs proches, les animaux et l'environnement).

II. CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

A. Volonté du Réseau CIVAM d'interroger les effets de la non-mixité sur la TAE

Dans cette partie nous exposerons en quoi le Réseau CIVAM s'intéresse au rôle de ses groupes non-mixtes dans la TAE, la commande initiale de l'étude, son contexte et la problématique définie pour y répondre. Afin de faciliter la lecture de l'étude nous citerons les groupes de femmes en non-mixité choisie par "groupes" "groupes de femmes" ou "groupes non-mixtes".

1. Le Réseau CIVAM impliqué dans le développement de groupes non-mixtes de femmes locaux

Depuis ses débuts, l'évolution du Réseau CIVAM est empreinte des évolutions sociétales et de celles du monde agricole. Les actions et réflexions menées au fil des années par le Réseau CIVAM sur les questions de genre contribuent à la progression de cette thématique dans la société. À ce jour, le Réseau CIVAM fait partie des précurseurs sur les questions de genre en agriculture en France. La mise en place d'une commission "Femmes et milieu rural" en 2019 permet de mettre en réseau et coordonner plusieurs actions et études autour des questions de genre.

Depuis 2017, à la demande de plusieurs CIVAM locaux, le Réseau CIVAM (entête nationale) s'est emparé de la question des groupes non-mixtes de femmes afin de faciliter leur développement : organisation de rencontres nationales entre groupes, rencontres à Paris pour débattre de sujets et échanger sur les pratiques, mises en place de projets avec d'autres partenaires pour animer des ateliers ou bénéficier de financements.

C'est dans cet élan que le projet "*Les femmes actrices de la transition écologique de l'agriculture*" a été mis en place en partenariat avec la fondation Good Planet et Nuxe (financeur). Ce programme, établi sur 3 ans (2018-2021), vise à accompagner le développement de 4 groupes locaux non-mixtes de femmes (axe 1), à mettre en réseau les 15 groupes non-mixtes de femmes des différents CIVAM sur la thématique du genre (axe 2), et à mettre en place une étude de recherche sur le rôle des femmes dans la transition écologique de l'agriculture (axe 3). Notre étude s'inscrit dans l'axe 3 du projet.

2. Interroger par la recherche-action le rôle des groupes non-mixtes dans l'accompagnement à la TAE

a) Poursuivre le travail exploratoire fait sur le groupe femmes du 44

L'objectif du Réseau CIVAM au travers de l'axe 3 est de venir poursuivre le travail exploratoire fait avec le projet de recherche-action Transaé (2016-2020) sur le rôle du groupe non-mixte de femmes du CIVAM du Pays de la Loire dans la TAE (cf. partie I.C.3). C'est au travers d'une approche de recherche-action sur les transformations du travail que des chercheurs ont constaté que le groupe de femmes avait joué un rôle important dans la transition de plusieurs exploitations.

Pour le Réseau CIVAM, la constatation de changements de systèmes par ce biais a été inattendue. Se sont posées alors les questions suivantes : qu'en est-il des autres groupes de femmes locaux ? Quelles sont leurs dynamiques ? Sont-ils également contributeurs à des changements en lien avec la TAE ? Quel impact a la participation de femmes rurales non-agricultrices dans le groupe ?

Par ailleurs, la mise en place de groupes non-mixtes de femmes dans les CIVAM n'est pas comprise par tous et toutes. Tant au niveau des administrateur·ices, que des salarié·es et agriculteur·ices. Comme mentionné dans l'état de l'art, en France, les groupes non-mixtes portent une connotation négative pour beaucoup de personnes qui voient là une démarche communautariste ou de lutte contre les hommes. C'est donc également dans un souci de produire de la connaissance scientifique et avérée sur ce que font concrètement les groupes de femmes CIVAM que le Réseau CIVAM inscrit cette étude.

b) Commande initiale de l'étude

Grâce aux financements du projet cité ci-dessus et à des partenariats avec les centres de recherches LISST et l'INRAE, le Réseau CIVAM a mis en place un stage de *recherche-action* pour répondre à ces questions, au travers de l'étude de 4 groupes de femmes de 4 CIVAM locaux : l'ADAGE35 (35), l'ADAR CIVAM (36), le CIVAM du Haut-Bocage (79), et le CIVAM Ardèche (07).

En parallèle, une autre étude a été portée par le CIVAM de l'ADAGE sur la question de la contribution des femmes à la TAE. Le Réseau CIVAM et l'ADAGE ont alors posé la volonté d'articuler les deux stages entre eux. Les deux études pouvant être très proches il a été décidé que l'étude portée par le Réseau CIVAM serait axée principalement sur l'analyse des groupes et sur ses effets dans les trajectoires des femmes en lien avec la TAE, tandis que l'étude portée par l'ADAGE serait axée sur la compréhension des changements opérés par les femmes en lien avec la TAE, en prenant pour échantillon d'enquête des femmes du groupe non-mixte et hors du groupe.

La commande initiale s'articule ainsi en deux étapes-questionnements :

- 1) Étudier les actions des groupes non-mixtes. Que se passe-t-il dans les groupes non-mixtes de femmes ? Quelles sont les spécificités de la non-mixité choisie dans la contribution à la transition ?
- 2) Étudier la place que prennent les femmes dans l'évolution de systèmes vers l'agriculture durable. Quels changements sont portés par les femmes ? Comment les femmes ont-elles influencé la transition ? Comment le collectif influe-t-il sur ces changements ? Qu'est-ce qui a été transformé chez elles par cet accompagnement ? Quels sont les apports spécifiques dus à la non mixité ?

L'objectif final étant d'identifier des leviers transférables au-delà du groupe pour engager de nouvelles fermes vers l'agriculture durable et les changements de système.

La recherche-action est une démarche et une méthodologie de recherche scientifique qui vise à mener en parallèle et de manière intégrée l'acquisition de connaissances scientifiques et des actions concrètes et transformatrices sur le terrain.

c) Trois groupes de femmes CIVAM volontaires pour participer à l'étude

Remarque : Il s'est avéré que l'étude n'a pas pu être réalisée avec le CIVAM de l'Ardèche faute de disponibilité. Nous présenterons donc les 3 CIVAM des groupes de femmes enquêtés.

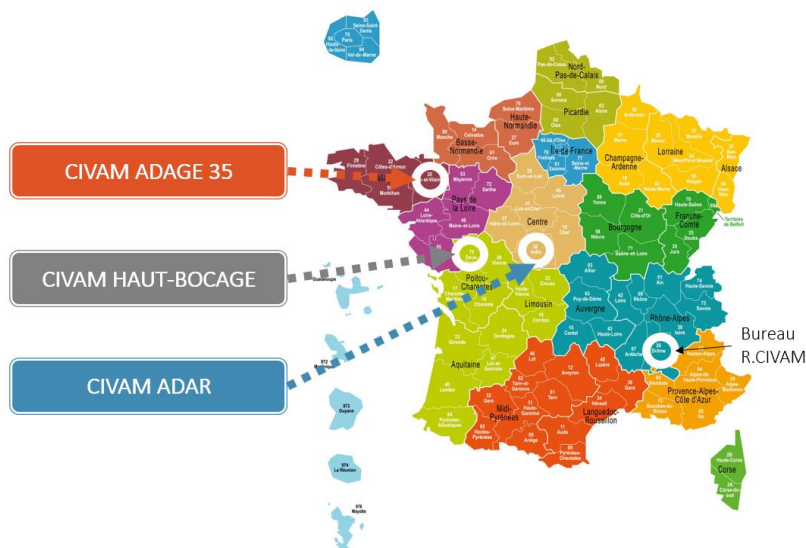


Figure 2 : Représentation spatiale des terrains d'étude

CIVAM de l'ADAR

Le CIVAM de l'ADAR (Association pour le développement agricole et rural) est situé dans le département de l'Indre (36). Il est le seul CIVAM présent sur le territoire. Les bureaux sont situés dans la ville de la Châtre. L'ADAR est une association formée en 1984 par des élu-es locaux, de représentant-es associatifs et de bénévoles. C'est en 1990 qu'il adhère au CIVAM.

Le groupe de femmes de l'ADAR se nomme « Les Brind'Elles ». Il est constitué de 7 femmes : 3 agricultrices et 4 femmes rurales non-agricultrices.

CIVAM du Haut-Bocage

Le CIVAM du Haut Bocage est situé dans le département des Deux-Sèvres (79). Il est le seul CIVAM présent sur le territoire et a été fondé en 1993 par une douzaine d'agriculteur-ices du Bocage.

Le groupe de femmes du Haut-Bocage est constitué d'environ 10 femmes : des agricultrices, des salariées et des porteuses de projet.

CIVAM de l'ADAGE

Le CIVAM de l'ADAGE est situé dans le département d'Ille-et-Vilaine (35). Il est le CIVAM du territoire spécialisé sur le développement de système économe et autonome d'élevages de ruminants. L'association a été créée en 1993 par une dizaine d'éleveur-euses laitiers du bassin rennais en réaction à la réforme libérale de la Pac qui se profilait : afin de maintenir un revenu, la diminution des charges par le pâturage apparaissait comme une solution durable.

Le groupe de femmes s'appelle "Les Elles". Il est constitué d'environ 10 femmes : toutes agricultrices.

B. Problématique

Nous présenterons dans cette partie la problématique générale de l'étude, les sous-questions qui en découlent ainsi que le cadre conceptuel mobilisé.

1. Problématique générale et sous-questions

L'étude s'inscrit dans le champ disciplinaire de la sociologie. L'approche de recherche est ici inductive. L'étude vise à créer de nouvelles connaissances au travers de données et d'observation. Il n'est donc pas nécessaire de poser des hypothèses à valider ou invalider.

La problématique générale choisie pour répondre à la commande initiale est la suivante : *Quel rôle jouent les collectifs de femmes en non-mixité choisie des CIVAM dans la transition agroécologique ?*

Afin d'y répondre, nous chercherons à répondre à 4 sous-questions :

- a) Quelles sont les dynamiques des groupes non-mixtes de femmes qui existent dans les CIVAM locaux ?
- b) Quels sont les effets de la dynamique des groupes non-mixtes dans les changements des trajectoires de vie individuelles ?
- c) Quelles implications ont les femmes dans l'évolution de la dynamique du groupe non-mixte auquel elles participent ?
- d) Quels sont les effets de la dynamique des groupes non-mixtes dans les changements du territoire ?

2. Cadre conceptuel

Afin de s'entendre sur les concepts mobilisés dans cette étude, nous nous proposons d'éclaircir dans cette partie leurs définitions et la prise de positionnement quant à ceux-ci.

a) Approche sociologique des collectifs et des individus

L'approche sociologique de l'étude des collectifs, des modalités de l'action collective et des individus s'inscrit dans l'interactionnisme symbolique tels que l'ont décrit Goffman, Strauss et Becker. A savoir dans un refus de déterminisme biologique et social de l'individu, soit que celui-ci est : *“un acteur doté de compétences, de capacités d'adaptation et de créativité face à des possibilités offertes, à des incertitudes ou contraintes, aux autres et avec les autres. Il agit dans des réseaux. Ses actions sont donc en partie inattendues et innovantes. Le fait social n'est pas une donnée mais un processus qui se construit dans le cadre de situations concrètes.”*. Cette approche *“ délivre l'individu de son inscription passive dans les mouvements collectifs pour faire de l'action conjointe le produit d'interprétations et d'ajustements réciproques de comportements dans le cadre d'une situation définie par un partage de significations qui constitueront un ciment identitaire favorable au développement d'une dynamique collective”* (Universalis, 2021)

b) La transition agroécologique

Le cadrage de l'étude quant à la TAE a été établi préalablement dans l'état de l'art (cf. partie I.A). Par ailleurs, cette conception holistique de la TAE prenant en compte une transition sociale est partagée par le Réseau CIVAM qui mentionne que la TAE doit *“répondre conjointement à plusieurs défis auxquels*

doivent faire face l'agriculture et les territoires dans les domaines environnementaux mais aussi économiques et sociaux” (PAC 2023 Renforçons les mesures systèmes pour accompagner la transition, 2021).

c) La conscience de genre

Le concept de “*conscience de genre*” sera mobilisé pour décrire les effets des groupes sur les individus. Il fait référence à la prise de conscience des dynamiques du genre et des rapports de domination liés au genre. La conscience de genre permet l'identification de situations de dominations masculine (Comer, 2017) et est caractérisable par “*le sentiment de partager des intérêts communs, d'éprouver l'injustice face à la condition féminine et d'aspirer à l'amélioration de cette condition*” (Varikas, 1991).

d) L'empowerment

Nous nous proposons d'employer le concept d'*empowerment* comme cadre d'analyse pour répondre à la question des effets de la dynamique des groupes non-mixtes dans les changements des trajectoires de vie individuelles.

Depuis la fin du XIX^{ème} siècle, le concept d'*empowerment* se développe dans la littérature anglo-saxonne dans plusieurs champs disciplinaires (action sociale, éducation, politico-administratif, etc.) avec plusieurs définitions, méthodes et critères d'évaluation. Toutefois, le concept se conçoit communément avec l'articulation de deux dimensions : celle du pouvoir, qui constitue la racine du mot et celle du processus d'apprentissage pour y accéder. En outre, *l'empowerment* désigne à la fois un état (être *empowered*) et un processus. Le terme *empowerment* fait à la fois référence à l'individuel comme au collectif, au social comme au politique. On peut parler d'une démarche d'autoréalisation et d'émancipation des individus, de reconnaissance des groupes ou des communautés, et de transformation sociale. Le terme *empowerment* va être adopté dans différents mouvement sociaux, dont la deuxième vague féministe des années 1970 qui participe à retravailler la question du pouvoir (à la fois individuel et collectif) et contribue à la politisation du social. En outre, cette décennie s'accompagne de débats sur les causes de la subordination des femmes, où le concept de patriarcat est revisité et fortement utilisé pour dénoncer la forme d'organisation sociale de domination masculine (Bacqué et Biewener, 2015). Un (contre)courant influencé par les travaux de Michel Foucault développe la question avec une approche davantage relationnelle et complexe du pouvoir, pour en distinguer plusieurs formes ayant des modes d'exercices variés. Cette approche distingue une conception du pouvoir de domination masculine, le “pouvoir sur”, de formes de pouvoirs présentées comme “féministes” :

- Le “pouvoir de”, soit la capacité d'agir et de promouvoir des changements significatifs, de prendre des décisions, d'avoir de l'autorité, de solutionner les problèmes et de développer une certaine créativité qui rend apte à accomplir des choses. La notion renvoie aux capacités intellectuelles (savoir et savoir-faire) et économiques (avoir), à l'accès au contrôle des moyens de productions et des bénéfices ;
- Le “pouvoir intérieur”, cette notion de pouvoir réfère à l'image de soi, à l'estime de soi, l'identité et la force psychologique (savoir être), la capacité à se voir comme agent de changement, ou désigne également la culture de la réflexivité ou la capacité des femmes à identifier les sources de leur oppression (Afshar, 1998; Murthy et al., 2008). L'individu, à travers son analyse, son pouvoir intérieur, est capable d'influencer sa vie et de proposer des changements ;

- Le “pouvoir avec”, un pouvoir social et politique qui sous-tend la notion de solidarité indiquant la capacité à s’organiser collectivement dans la poursuite d’objectifs communs (Auroi and Castillo, 2006; Baden and Oxaal, 1997).

L’empowerment devient alors tributaire de l’acquisition des trois derniers types de pouvoir. L’acquisition d’un type de pouvoir ne signifiant pas nécessairement l’acquisition des autres, c’est donc un processus dynamique, complexe et non-uniforme (Annes et Wright, 2015). Cette approche permet d’appréhender les formes à la fois institutionnalisées et internalisées du pouvoir et à ne plus considérer les femmes comme sujets seulement marginalisés et dominés, et à dépasser les représentations victimisantes (Bacqué et Biewener, 2015).

En France, le terme *empowerment* est difficilement traduit et ne fait encore pas à ce jour l’objet d’une définition claire et unanime. Plusieurs formulations ont été proposées, parmi lesquelles “capacitation”, “empouvoirisation”, “autonomisation”, “émancipation” ou “pouvoir d’agir”. Toutefois, le choix d’une traduction n’est pas stabilisé car chaque mot ne renvoie pas à l’ensemble du sens du mot *empowerment* en termes d’état de pouvoir et d’un processus. Par conséquent, nous utiliserons l’anglicisme *empowerment* pour faire référence à cette notion.

Dans le contexte français, les études de genre dans le milieu agricole s’amorcent depuis quelques années seulement. L’étude des relations de pouvoir et de *l’empowerment* des agricultrices - mettant en place des productions à valeurs ajoutées et de l’agrotourisme - a été questionnée par les sociologues Annes et Wright dans plusieurs études en 2015 et 2017. Ils proposent un cadre conceptuel de la notion d’*empowerment* basé sur les 4 relations de pouvoir, et la considération de *l’empowerment* comme à la fois un processus et une capacité d’agir. En outre, la grille d’analyse adopte les notions de pouvoirs aux contextes agricoles de diversification et agrotourisme :

- Le “pouvoir de” : exercer son activité et la contrôler, prendre des décisions, trouver des solutions, choisir sa conduite d’exploitation, faire des choix, avoir de l’indépendance, gérer le quotidien, exprimer sa créativité.
- Le “pouvoir avec” : solidarité entre producteur·ices et consommateur·ices et les autres producteur·ices, implication dans les réseaux et organisations, initiatives et démarches collectives.
- Le “pouvoir intérieur” : sortir de l’invisibilité à l’avant de la scène, remettre en cause les représentations conventionnelles. La façon dont les agricultrices se représentent, leur professionnalisation, leur légitimité notamment à endosser des rôles de premier plan, leur conscience des oppressions, des freins et des rapports de domination.
- Le “pouvoir sur” : persistance d’une vision traditionnelle de leur place en tant qu’agricultrice et qui les freine dans ce processus (Annes et Wright, 2017).

Nous choisissons d’approcher *l’empowerment* avec les 2 cadres d’analyse cités (général et adapté au contexte agricole) et nous l’élargirons pour faire également référence aux autres dimensions de la TAE décrites au préalable.

III. MÉTHODOLOGIE DE L’ÉTUDE

L’étude a eu lieu de mi-avril à mi-octobre 2021. Cette partie vise à décrire les méthodes utilisées pour parvenir à répondre à la problématique précédemment énoncée. Le schéma ci-dessous présente les 5 grandes étapes de cette méthodologie.

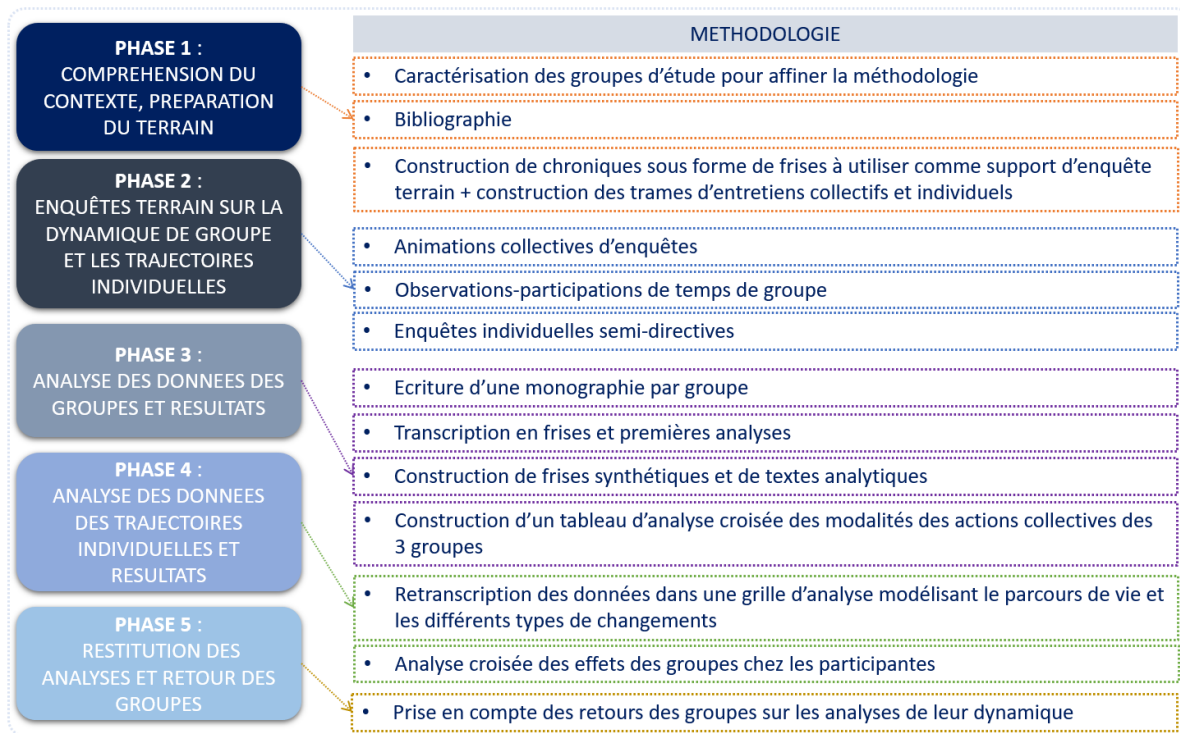


Figure 3 : Méthodologie employée pour l'étude

A. Phase 1 : Compréhension du contexte et préparation du terrain

1. Première caractérisation des groupes d'études et consultation des femmes pour affiner la méthodologie d'enquête

Afin de mieux comprendre le contexte de l'étude, une première caractérisation des groupes a pu être faite via des entretiens téléphoniques avec des personnes ressources, à savoir les animatrices du groupe de l'ADAR et de l'ADAGE, et une paysanne du groupe du Haut-Bocage (l'animatrice étant en congé maladie), ainsi que la consultation de données en libre accès sur internet (descriptif des sites CIVAM, articles de presse). Il s'ensuivit une première présentation des groupes et de la méthodologie envisagée à l'ensemble des personnes contribuant à l'étude (animatrices et femmes des 3 groupes, coordination Réseau CIVAM, chercheurs). En outre, l'aspect *action* de ce projet de recherche-action s'inscrit dans la consultation des groupes en amont de l'étude afin qu'ils participent à établir le processus de l'enquête, qu'ils énoncent leurs besoins et attentes vis-à-vis de l'étude, et qu'ils bénéficient de ce temps comme un moyen d'interconnaissance entre les groupes femmes des CIVAM. Cette première idée de la constitution des groupes et de leurs activités a permis d'affiner si les approches pouvaient être les mêmes pour les 3 groupes. La consultation des femmes a permis de mieux cerner les possibilités d'enquête sur le terrain (disponibilité des femmes) et la diversité des femmes au sein des groupes à prendre en compte pour les analyses individuelles.

A ce stade, il s'est avéré que : (i) la disponibilité des femmes serait très aléatoire en fonction des groupes. La période estivale sera un frein pour organiser des rencontres. Les approches d'enquêtes devront s'adapter au maximum aux rencontres des groupes déjà prévues car il est difficile d'organiser des temps supplémentaires pour certains groupes. De fait, la construction d'animation collective sera donc différente entre les groupes. (ii) L'accès aux données du groupe du Haut-Bocage va être freiné par la non présence de l'animatrice. (iii) Pour l'ADAGE, l'étude pourra être articulée avec l'autre étude portée par Raphaëlle Biatry et le groupe femmes de l'ADAGE qui s'appuiera sur des entretiens individuels de

femmes du groupe. (iv) L'accès aux terrains d'étude va être limité de par l'éloignement géographique entre le bureau (Drôme) et les groupes (Grand Ouest et Centre).

2. Travail bibliographique sur les questions de genre et de la TAE et participation aux rencontres femmes

Le travail bibliographique s'est fait principalement en amont, mais s'est poursuivi comme fil rouge tout au long de l'étude. Il a également été enrichi par la collaboration avec Raphaëlle Biatry. Par ailleurs, la participation en début d'étude aux rencontres nationales femmes du CIVAM et avec d'autres acteurs du Réseau InPact a permis de mieux appréhender les enjeux sur les questions de genre en milieu agricole et la manière dont elles sont saisies par ces acteurs.

3. Construction d'une chronique sous forme de frise à utiliser comme support d'enquête terrain

Les accès aux archives basés sur des traces écrites - transmis par les animatrices - des 3 groupes et les entretiens avec les personnes ressources ont permis la construction de premières frises chronologiques des groupes. Chaque frise a eu pour objectif de retracer les événements vécus, les mouvements dans les fonctionnements du groupe (ex : entrées et sorties de membres, changement d'animateur·ice, etc.) et de poser des premières analyses quant aux enjeux qui y étaient rattachés. La construction de ces frises s'est faite dans le but de préparer un premier support sur lequel se rattacher pour enquêter les femmes sur l'histoire de leur groupe et sur les changements produits chez les femmes.

B. Phase 2 : Enquêtes terrain sur la dynamique de groupe et les trajectoires individuelles

1. Les phases de terrain réalisées

Tableau 1 : Calendrier des phases de terrain réalisées

Date / Groupe	18 au 20 mai (3j)	28 juin au 4 juillet (1 semaine)	5 au 9 juillet (1 semaine)	12 et 13 juillet (2j)
ADAR		Observation et animation collective de 30min/jour sur 5 jours + 6 entretiens individuels		
Haut-Bocage			Animation collective le 5 juillet + 7 entretiens individuels le reste de la semaine	
ADAGE	Observation à une journée du groupe prévue au préalable (création artistique pour AG) + 3 entretiens individuels			Observation de la journée de répétition pour l'AG + de la représentation à l'AG

2. Animations collectives pour recueillir les données relatives au fonctionnement et à l'histoire des groupes ainsi qu'aux changements chez les participantes

ADAR : L'enquête collective du groupe des femmes de l'ADAR s'est faite progressivement par tranche de 20 à 30 minutes sur 5 jours avant les répétitions théâtrales. L'accès à un lieu fixe pour la semaine a

permis l’affichage d’une grande frise synthétique au mur comme support de discussion, avec la mise en évidence des espaces temps non-renseignés ou de points nécessitant un éclairage. En parallèle, une frise plus détaillée leur a été fournie individuellement en format papier. La consigne proposée aux femmes était de la lire pendant leur temps libre et de : « (i) regarder et annoter si les moments décrits sont corrects et s’ils en manquent, (ii) identifier et annoter les moments/expériences/échanges/événements qui me semblent être des moments forts pour moi et/ou pour la vie du collectif, (iii) sur ces moments forts se poser les questions : comment je me sentais avant ? comment je me suis sentie après (nouvelles idées ? nouveau regard sur quelque chose ? prise de conscience ? découverte de quelque chose ? autre...) ? quels changements ça a créé pour le groupe ? quels changements ça a créé dans ma vie personnelle (pensée, comportement, action, autre...) ? quels changements cela a créé dans ma vie professionnelle (idem) ? quels changements ça a créé autour de moi (couple, associé-e, famille, autres collectifs agri ou non agri, autre...) ? »

Retour sur la méthodologie face à la réalité du terrain : la frise synthétique a réellement permis d’engager un dialogue avec les femmes sur les points manquants. Elles ont pu se resituer rapidement dans le temps et mobiliser plus aisément leurs souvenirs. La demande de travail personnel pendant la semaine n’a pas été réalisée par toutes et a moins amené d’éléments que des questions posées directement pendant les temps d’échange. La possibilité de voir plusieurs fois les femmes en groupe dans la semaine a donné le confort de pouvoir revenir sur certains points. Beaucoup d’éléments complémentaires à l’histoire du groupe ont pu être récupérés lors des temps officieux passés chez une agricultrice-hôte pour le séjour qui avait gardé beaucoup d’archives papier du groupe.

Haut-Bocage : Une animation a été organisée avec la spécificité de mobiliser toutes les femmes ayant historiquement participé au groupe (les membres du groupe ayant beaucoup fluctué). L’animation s’est articulée en plusieurs temps pendant une soirée (19h-22h30) (nous n’explicitons pas les temps d’ouverture/clôture et *energizers*) : (i) reconstitution de la frise chronologique du groupe avec les femmes sur un grand tableau, en les invitant à se présenter et placer leur arrivée temporelle dans le groupe ainsi qu’un(des) événement(s) auxquels elles ont participé, (ii) distribution d’une feuille à remplir pendant un temps individuel de 20 min contenant plusieurs cases à remplir pour réfléchir aux changements avant/après un temps fort du groupe (cf. Annexe 1) (iii) synthèse en quelques mots des changements vécus par temps fort sur un carton à venir placer sur la frise, et explication du changement vécu aux autres femmes.

Retour sur la méthodologie face à la réalité du terrain : l’animation était initialement prévue avec plus de contenu, dont un temps de réflexion en sous-groupe. Cependant l’arrivée tardive et étalée des femmes a réduit le temps d’animation. La possession d’une frise détaillée en parallèle était bénéfique pour venir nourrir la reconstitution de la frise. Beaucoup d’éléments ont pu être amenés en collectif. Toutefois, un temps supplémentaire aurait pu permettre d’aller plus loin dans l’identification de changements et leurs explications. La récupération des feuilles remplies par les femmes a été un bon moyen de pallier au manque de temps et de recueillir des informations non-développées à l’oral.

ADAGE : Il n’a pas été possible d’organiser une animation collective de reconstitution de l’histoire du groupe faute de temps. L’intervenante de la 1^{ère} journée d’observation-participation à la construction d’une pièce de théâtre pour l’AG devait intégrer une animation de reconstitution de l’histoire du groupe mais celle-ci n’a pas pu être faite. Il a été seulement possible d’intégrer 2 questions pour l’étude vis-à-vis des changements individuels lors d’une animation de “pense/écoute” (20 min) : (i) quel a été l’évènement du groupe qui vous a le plus marqué ? (ii) est-ce qu’il y a une expérience vécue avec le groupe qui vous a amené à faire/avoir un changement significatif dans votre vie (ferme, pro, perso, etc.) ?

3. Choix de la diversité des femmes à enquêter pour rendre compte au mieux des effets du groupe

ADAR : La possibilité de rester 1 semaine entière sur le terrain du groupe de l'ADAR a permis l'enquête de l'ensemble des femmes présentes lors de la semaine de préparation de leur événement. 6 entretiens individuels ont pu être réalisés, comprenant : 3 agricultrices et 3 femmes rurales non-paysannes. Le temps imparti n'a pas permis d'enquêter la 7ème femme (non-paysanne) du groupe, ni d'enquêter les anciennes femmes ayant participé au groupe.

Haut-Bocage : L'animation collective avec les femmes a permis d'éclaircir les mouvements d'entrées et sorties des membres du groupe depuis sa création, ainsi que de valider les grandes phases du groupe. Le choix a donc été fait : (i) d'enquêter les femmes ayant participé au groupe sur des durées prolongées et (ii) de s'assurer d'enquêter au moins une femme de chaque période du groupe. 7 entretiens individuels ont pu être réalisés, comprenant au moins une femme de chaque période du groupe. A cela s'ajoutent des données recueillies sur d'autres femmes lors de l'animation collective, soit des données sur 4 femmes de plus.

ADAGE : A la suite de la 1ère journée d'observation du groupe, 3 entretiens individuels ont pu être réalisés avec les femmes du groupe étant disponibles. Les difficultés d'accès à la zone d'étude de l'ADAGE, et le manque de temps de terrain n'a pas permis d'enquêter plus de femmes de l'ADAGE. Lors de l'observation de l'AG 1 femme a pu être enquêtée officieusement. Il a été difficile d'articuler les 2 études ensemble au niveau des enquêtes individuelles. Toutefois, Raphaëlle Biatry a pu nourrir la réflexion sur les changements dus au groupe qu'elle percevait chez les femmes qu'elle a enquêté.

Tableau récapitulatif et caractéristique des individus enquêtés

NB : L'ensemble des prénoms ont été anonymisés.

M-A : issue du milieu agricole

NIMA : non-issue du milieu agricole

En orange : personnes enquêtées en individuel

En blanc : données individuelles recueillies seulement pendant les animations collectives

	Statut	Origine sociale	Production
ADAGE			
Charline	Agricultrice	M-A	Élevage bovin laitier
Murielle	Agricultrice	M-A	Élevage bovin laitier
Johanna	Agricultrice	M-A	Élevage bovin laitier
Louise	Agricultrice	NIMA	Élevage bovin laitier
Gabrielle	Agricultrice	NIMA	Élevage bovin laitier
Suzanne	Agricultrice	M-A	Élevage bovin laitier
ADAR			
Valérie	Agricultrice	M-A	Élevage bovin laitier
Fabienne	Agricultrice sans statut	M-A	Élevage bovin laitier
Jeanne	Agricultrice	M-A	Élevage bovin laitier
Nathalie	Secrétaire retraitée	NIMA	Aucune
Diane	Infirmière retraitée	NIMA	Aucune
Sophie	Comédienne retraité	NIMA	Aucune
HAUT-BOCAGE			
Suzy	Agricultrice + salariée agricole	M-A	Élevage avicole + élevage bovin laitier

Chloé	Agricultrice	M-A	Paysanne-boulangère + PPAM
Françoise	Agricultrice	M-A	Élevage bovin allaitant + avicole
Gisèle	Agricultrice	M-A	Élevage ovin + bovin allaitant
Heloise	Agricultrice	M-A	Élevage caprin laitier + bovin allaitant
Claire	Agricultrice	NIMA	PPAM
Margaux	Agricultrice	NIMA	Arboriculture
Manon	Salariée agricole	M-A	Élevage bovin laitier
Ninon	Salariée agricole	?	Élevage bovin laitier
Sophie	Animatrice CIVAM	NIMA	Aucune

Tableau 2 : Caractérisation des individus enquêtés

4. Entretiens semi-directifs des femmes des groupes

L'étude doit permettre de caractériser les éléments à la fois sociaux et techniques des trajectoires de vie des femmes des groupes. Pour cela, la méthode de collecte de données est une méthode qualitative, portée sur l'analyse de discours. Deux grilles d'entretiens ont été utilisées. Une première grille d'entretien basée majoritairement sur l'analyse du collectif et des changements perçus dans la trajectoire a été utilisée pour les entretiens avec les femmes de l'ADAGE (cf. Annexe 2). Elle a fait office de complément de la participation à la journée du groupe où aucun élément de l'histoire du groupe n'a pu être fourni.

A la suite de quoi une grille d'entretien davantage spécifique à la trajectoire individuelle a été créée et utilisée pour les femmes de l'ADAR et du Haut-Bocage (cf. Annexe 3). Cette grille d'entretien est inspirée des travaux de Xavier Coquil (utilisée dans le projet Transaé sur le groupe de femme du Pays de la Loire) pour caractériser les transformations des mondes professionnels des agriculteur·ices opérant des changements vers la TAE. La démarche consiste donc à retracer avec l'enquêtée les grandes périodes de son parcours sur une frise en utilisant comme porte d'entrée l'objet de travail (l'action, le concret). L'idée étant d'essayer de voir et comprendre les transformations de l'objet de travail dans le temps, et d'interroger pour chaque transformation l'ensemble des changements autour de l'objet en termes de *pratiques, normes, valeurs* (ex : changement de vision du travail, de la conception de "bien travailler", de la place qu'on se donne dans le monde...) mais aussi les changements et les rapports/relations avec toutes les sphères autour (vie de famille, foyer, vie associative, relation avec son environnement, groupe de travail, voisins, entraide, etc.). Afin de s'assurer de couvrir l'ensemble des éléments propres aux objets de travail agricole, une liste d'item a été établie pour faciliter l'entretien (ex : types de production, SAU, circuit de commercialisation, UTH, etc.). A la suite de quoi, l'entretien se dirige vers la contribution du groupe de femmes aux changements identifiés. Ceux-ci peuvent être directement explicités par l'enquêtée, ou bien découverts ou proposés pendant l'entretien en mettant en perspective les changements individuels avec les temps de participation au groupe (NB : la connaissance de la temporalité de la participation de l'enquêtée a été établie au préalable lors des animations collectives).

Pour les entretiens avec les femmes rurales non-paysannes, l'approche a été également de retracer le parcours individuel et d'identifier des grandes périodes de changement en termes de rapport aux notions de la TAE (écologie, féminisme, rapport à soi et au monde).

Retour sur la méthodologie face à la réalité du terrain :

La réalité du terrain a induit des recueils de données hétérogènes. Les conditions d'entretiens ont été très variées : le temps disponible a pu s'étendre de 40 minutes à 3 heures ; des entretiens ont pu se dérouler dans un espace calme et isolé, d'autres pendant les travaux agricoles (traite, soin aux animaux), ou encore en présence d'autres personnes autour comme le conjoint ou les enfants. L'aspect qualitatif

et semi-directif a induit un recueil de données très varié, et certains aspects ont pu être davantage creusés que d'autres (ex : social plus que technique ou inversement). Par ailleurs, la possibilité de passer plus de temps chez certaines femmes en partageant le repas ou le logis pour quelque temps a permis d'approfondir un lien de confiance et de développer davantage la connaissance fine de la personne pour identifier son rapport au groupe et la dynamique de celui-ci.

De manière générale, le temps imparti était trop court pour broser l'ensemble des domaines et possibilités permettant d'identifier l'ensemble des changements, leurs causes et effets. L'approche par l'objet de travail et le récit du parcours de vie a pu parfois prendre un temps très long pour le temps restant de questionnement sur les changements apportés par le groupe. Toutefois, après plusieurs tests d'ordre de questionnement (ex : passer plus rapidement aux questions directes sur les apports du groupe), il s'est avéré qu'il était plus facile d'aborder les effets du groupe lorsqu'un lien de confiance avait eu le temps de se créer en discutant de la trajectoire de la personne. Par ailleurs, ce temps de remobilisation des souvenirs de la trajectoire individuelle amenait plus facilement l'enquêtée à faire des liens avec le groupe.

C. Phase 3 : Analyse des données des groupes et résultats

1. Finalisation des chroniques et analyse individuelle des évolutions et des modalités de l'action collective de chaque groupe

Un grand ensemble de données ont été récupérées sur le terrain ayant trait aux dynamiques des 3 groupes : notes des animations collectives, notes des enquêtes individuelles, enregistrements audios des animations collectives et individuelles, flyers, CR, textes de saynètes, livrets de voyage et projet, articles de journal, et autres divers documents donnés par les femmes. Un répertoire des données a été créé pour identifier toutes les informations à disposition et s'assurer que l'ensemble ait été traité.

L'analyse de la dynamique des groupes s'est faite en plusieurs étapes et sur 3 niveaux : (1) rédaction de monographies (15 pages par groupe) explicitant l'enchaînement de l'ensemble des événements du groupe, leurs enjeux et motivations, ainsi que l'évolution des modalités de l'action collective (objectifs, gouvernance, fréquences, lieux et types de rencontres, composition et caractérisation des membres, relation entre les membres et rapports de pouvoir, forme de recrutement, modalité d'intégration et de sortie, opportunités, menaces, limites, gestion des conflits et des désaccords, niveau de politisation, ressources mobilisées, etc.) ; (2) création de premières frises d'analyse sur Miro³, soit une première réduction de la donnée (spécification des temps importants dans les actions et l'évolution du groupe). Ces frises intermédiaires ont permis d'établir une première analyse visuelle et écrite (2 pages/groupe) de la dynamique du collectif en établissant plusieurs grandes périodes caractéristiques⁴ ; (3) création de secondes frises d'analyse synthétiques (permettant de rentrer visuellement sur 1 page) caractérisant les macro-périodes du groupe à partir des premières catégories de périodes ; (4) rédaction d'une analyse écrite des macro-périodes des groupes, de la dynamique générale, et des modalités de l'action collective.

2. Synthétisation et analyse croisée des modalités de l'action collective et la contribution à la TAE

Pour mettre en perspective les groupes entre eux, l'ensemble des données relatives aux modalités de l'action collective ont été classées dans un tableau recoupant différentes grandes catégories avec différentes caractéristiques possibles (cf. tableau partie III.B) que peuvent ou ne peuvent pas avoir le

³ Miro est un outil collaboratif graphique en ligne imitant un tableau blanc

⁴ Il ne sera pas possible d'insérer ces frises en annexe car leurs longueurs sont excessives

groupe. Cette distinction binaire pour chaque caractéristique a permis d'avoir une vue d'ensemble sur les similarités et différences entre les groupes entre eux. En s'appuyant sur le tableau et les analyses des groupes, plusieurs résultats de caractérisation des groupes non-mixtes entre eux ont pu être mis en évidence. De même, les données ont permis d'identifier des formes de contribution des groupes en tant qu'unité d'analyse à la TAE de leur territoire.

D. Phase 4 : Analyse des données des trajectoires individuelles et résultats

1. Retranscription des données dans une grille d'analyse

Afin de pouvoir traiter l'ensemble des données dans le temps imparti, le choix a été fait de ne pas retranscrire intégralement les entretiens tels qu'ils ont été dirigés, mais d'entrer les données dans une grille d'analyse permettant de faire directement un premier tri. Ainsi, les données relatives aux individus recueillies, en entretiens individuels et lors des animations collectives, ont été classées dans une grille d'analyse comprenant plusieurs catégories et sous-catégories :

Contexte individuel :

- Âge
- Origine sociale
- Parcours (études, grandes étapes de vie, situation familiale, ...)
- Modalités système d'EA (SP, SAU, commercialisation, certification, etc.)
- Activité(s) (depuis l'intégration du groupe)
- Changements dans les activités depuis l'intégration au groupe
- Rapport au travail (et évolutions)
- Valeurs (et évolutions)
- Environnement social proche dans le travail
- Autre(s) activité(s)
- Rôle défini et pouvoir décisionnaire dans les différentes sphères (pro/perso)

Lien au groupe :

- Date d'intégration
- Raison d'intégration
- Vision sur le groupe au départ (appréhension, limite, avis sur la non-mixité...)
- Vision, moments forts, et vécu avec le groupe depuis son intégration
- Participation
- Non-participation et raison
- A quel besoin répond le groupe
- Ressentis positifs ou négatifs vis-à-vis du groupe (frein, limite, légitimité)

Changements individuels depuis l'intégration au groupe liés ... :

- au travail (pratique, organisation, tâche)
- à l'environnement du travail (personnes, association, groupe de travail, politique..)
- au rapport au travail
- au rapport à soi-même
- au rapport direct aux autres (famille, proches ; pouvoir, rôle, place)
- au rapport au monde et aux valeurs (féminisme, alimentation, écologie, care, espace/temps)

- aux activités hors travail

Tableau 3 : Grille d'analyse utilisée pour retranscrire les enquêtes individuelles

2. Analyse croisée des effets des groupes dans les trajectoires individuelles et de la contribution à la TAE

Les résultats identifiés dans la grille d'analyse des données individuelles ont ensuite été réorganisés et croisés entre les groupes dans un tableau Excel. En mettant en évidence des effets communs ou plus spécifiques aux 3 groupes, et en réorganisant ces effets dans de plus grandes catégories il s'est avéré que le cadre d'analyse de *l'empowerment* était pertinent à mobiliser pour rendre compte des résultats.

E. Phase 5 : Restitution des analyses et retour des groupes

L'ensemble des résultats a été présenté oralement (en s'appuyant sur un support PowerPoint) aux femmes et animatrices des 3 groupes simultanément (réunion en visioconférence de 2h). La restitution a été construite de telle sorte à intégrer des temps de retour et d'échanges des femmes sur chaque partie des résultats (analyse de l'histoire du groupe, analyse des effets des groupes, lien à la TAE). Les femmes ont pu ainsi valider ou invalider certains aspects des résultats, ou encore poser des questions d'approfondissement permettant de percevoir où la vulgarisation des résultats n'avait pas été optimale. Enfin, des correspondances avec Raphaëlle Biatry ont permis de déterminer les points communs ou divergents entre les 2 études.

IV. RÉSULTATS ET ANALYSES

A. Analyse descriptive et diachronique des groupes de femmes étudiés

Dans cette première partie de résultat nous allons nous intéresser à la compréhension des 3 groupes non-mixtes en tant qu'unité d'analyse, soit à leur dynamique (= évolution dans le temps) d'actions, d'enjeux, de politisation et de modalités de l'action collective. Chaque groupe a été étudié et analysé de telle sorte à pouvoir établir de grandes périodes caractéristiques de la dynamique du groupe pouvant être présentées sous forme schématique. Nous nous proposons ainsi, successivement par groupe, de (i) établir une première présentation introductive du groupe, pour ensuite (ii) expliciter les grandes périodes caractéristiques du groupe, et enfin (iii) caractériser certains points généraux des modalités de l'action collective.

1. Groupes de femmes de l'ADAR

Le groupe de femmes de l'ADAR a été créé en 1998. En 23 ans de collectif, le groupe est passé de 12 membres (agricultrices) à 7 membres (agricultrices + femmes rurales) depuis 2015. La fréquence des rencontres est forte : de une fois par mois "en routine", et de plusieurs fois dans la semaine précédant une performance afin de répéter. Au total, elles se voient environ 16 à 17 fois par an. Elles n'ont pas de local et se rencontrent alternativement les unes chez les autres.

Membres actuels :

Membre	Profession	Origine	Âge	Production
Valérie	Agricultrice	M-A (milieu agricole)	> 55 ans	Élevage bovin laitier
Fabienne	Agricultrice sans statut et secrétaire de mairie retraitée	M-A	> 55 ans	Élevage bovin laitier

Jeanne	Agricultrice	M-A	> 55 ans	Élevage bovin laitier
Nathalie	Secrétaire retraitée	NIMA (non issue du milieu agricole)	> 55 ans	/
Diane	Infirmière retraitée	NIMA	> 55 ans	/
Sophie	Comédienne retraitée	NIMA	> 65 ans	/

Tableau 4 : Caractérisation des membres actuels du groupe de l'ADAR

NB : Tous les prénoms ont été anonymisés

De manière globale, la dynamique générale des actions du groupe est une politisation au niveau écologique et social, et la dynamique relationnelle se traduit par le renforcement des relations au sein du groupe. Le groupe est en constante ouverture aux thématiques et propositions d'actions nouvelles. 3 grandes périodes caractérisent l'évolution du groupe (une frise synthétique se trouve à la suite de leurs explicitations).

a) Genèse : se regrouper autour d'un projet en réponse à la crise de la vache folle

Dans les années 90, le groupe GVA (Groupe de Vulgarisation Agricole) mixte, porté par la Chambre d'Agriculture, travaille sur des questions de vulgarisation agricole et d'acquisition de compétences techniques et administratives par le biais de formations. Pour autant, les femmes du groupe souhaitent pouvoir discuter ou avoir des ateliers sur des choses qui les concernent davantage en tant que femmes (enfants, équilibre vie perso/pro...) mais il n'y a pas de répondant de la part de la structure. Sur cette même période, la crise de la vache folle frappe de plein fouet les éleveurs et éleveuses de l'Indre. Les femmes du GVA d'Aigurande émettent l'idée d'ouvrir les fermes au grand public pour que les citoyen·nes prennent conscience que leur mode d'élevage ne correspond pas à celui décrit dans les médias (pas d'utilisation de farine animale, considération du bien-être animal). En d'autres termes, elles souhaitent créer un événement leur permettant de « se défendre ». Elles proposent l'organisation d'une journée porte-ouverte à la ferme, la "Journée Découverte" (JD), où serait expliqué le fonctionnement de l'exploitation, suivi d'une balade pédagogique au départ de la ferme - nommée « sentier découverte » - qui soit commentée (lecture de paysage, reconnaissance de la faune et la flore). La Chambre d'Agriculture et les hommes du GVA rejettent l'idée : "ce n'est pas utile".

Les femmes engagées dans la démarche (une douzaine), agacées par ce manque de considération, décident « sur le ton de la blague » et « pour se donner du courage » de créer leur GVA Féminin (GVAF) qui traduit maintenant « groupe de valorisation féminin ». Le « V » est troqué pour *valorisation* de l'agriculture, mais également des paysages et du patrimoine. L'action collective se structure autour de cet acronyme, qui ne fera pour autant jamais référence à un groupe reconnu et référencé à la Chambre d'Agriculture.

b) 1ère grande période du groupe (1998 - 2008) : revaloriser l'image de l'agriculture en ouvrant les exploitations aux consommateur·ices et sensibiliser sur l'importance de la biodiversité, des paysages et du patrimoine

Les femmes décident d'ouvrir les fermes aux publics, ce qui à l'époque est une véritable innovation. Les femmes portent dès le début la volonté de sensibiliser les gens à l'environnement, au patrimoine, et à leur préservation en faisant intervenir des professionnels. Pour autant, demander des financements pour des formations en botanique n'est, à l'époque, absolument pas considéré comme utile pour le métier. Elles n'ont que très peu de soutien pour la mise en place des premières JD. Suite aux succès des premières éditions, elles trouvent progressivement les moyens d'obtenir des financements VIVEA. Elles se forment alors durant l'année avec l'association environnementaliste Indre Nature et des

historiens pour commenter elles-mêmes les balades pédagogiques et préparer du matériel pédagogique (textes et panneaux explicatifs, herbiers). C'est également l'occasion pour elles de se former sur d'autres aspects - photographie, embellissement des abords des fermes - qui leur permettent de monter en compétences individuelles pour valoriser le territoire.

Presque toutes les éditions sont des réussites. Très vite, l'évènement n'est plus créé comme un moyen de défense mais comme un moyen de faire découvrir et valoriser le milieu agricole et le territoire berrichon. Beaucoup ont déjà un lien fort avec la nature de par leur éducation et leur métier. Toutefois, les formations successives en botanique leur donnent un nouveau regard sur leur milieu de vie. Les femmes découvrent la richesse et l'importance de la biodiversité et des écosystèmes. En outre, les connaissances en environnement les conduisent à intégrer de plus en plus fortement l'écologie à leurs valeurs et la volonté de la défendre. En tant qu'agricultrices, certaines s'éloignent progressivement d'une vision utilitariste de la nature, (contrainte/objet qu'il faut maîtriser) vers une vision plus holistique (faire avec, faire partie de), ce qui les amène à renforcer leur engagement dans la sensibilisation des autres à l'écologie. Leur travail de communication avec les JD permet également de créer des espaces-temps où agriculteurs et environnementalistes (clivés) se rencontrent directement et discutent des problématiques qui les divisent (cas des zones humides). Elles permettent ainsi de créer du lien et une meilleure compréhension des raisons des positions des uns et des autres.

Durant l'année, les temps de préparation de la JD font également office de temps d'échange. Le groupe ne présente pas d'actions féministes ou qui discutent des dynamiques de genre. Pour autant, les temps d'échange peuvent porter sur des questions de genre et des difficultés et inégalités en tant que femmes. Lorsqu'elles sont sollicitées en 2002 pour témoigner en tant que femmes sur la ruralité aux rencontres régionales des GVA, celles-ci mettent en place des saynètes pour dénoncer les problématiques de genre sur les statuts agricoles (désavantage et injustice de l'impossibilité d'être en GAEC entre mari et femme). Cette représentation est moquée par le président de la chambre d'agriculture et renforce la sidération et la révolte des femmes.

Ces temps d'échange permettent également aux femmes de confronter leur expérience du métier d'agricultrice et de partager leur mécontentement sur l'évolution politique et sociétale du milieu agricole. Durant cette période, les femmes prennent position sur les conditions du métier lors d'une seule JD (2004) où elles dénoncent les conséquences du phénomène d'agrandissement et de la perte du nombre d'exploitations.

Le groupe est porté à la fois par le GVA de la Chambre d'Agriculture et l'ADAR. Elles utilisent les deux organisations pour mettre en place des formations. Au commencement, un animateur de la Chambre d'Agriculture vient les soutenir dans l'organisation des JD, puis les animateur·ices suivant·es sont salarié·es de l'ADAR.

c) 2ème grande période du groupe (2009 à 2014) : dénoncer les dysfonctionnements du milieu agricole par le biais de l'écriture et du théâtre

Cette deuxième période est marquée par la volonté de diversifier les animations proposées lors des JD, en trouvant de nouveaux moyens de communication. Elles font alors appel à une comédienne pour les accompagner pendant l'année. Elle leur propose des exercices d'écriture à partir de leur vécu d'agricultrice à utiliser comme base pour la création de saynètes de dizaines de minutes. A partir de 2009, chaque JD commence par environ 30 minutes de performance théâtrale. La mise en scène de leurs écrits se corrèle à une affirmation de leur positionnement politique agricole. Au travers des saynètes, les femmes cherchent à sensibiliser le public sur les problématiques qu'elles vivent dans leur métier

puis sur les dysfonctionnements qu'elles observent dans le milieu agricole en général. On observe une franche évolution de positionnement dans les thématiques des saynètes. La première année, les dénonciations portent sur des difficultés qui sont majoritairement communes à tous·tes les agriculteur·ices telles que l'administration et la rémunération. Les années suivantes les dénonciations se font plus politiques en pointant du doigt des modèles agricoles et fonctionnement qui les révoltent : banque, administration, asservissement aux technologies, stress, alimentation industrielle, endettement, agro-business, course aux grosses machines, agrandissement. Le théâtre est également un moyen pour elles de rendre compte au public des transformations de l'agriculture depuis la révolution verte en mettant en scène les différences d'outils, pratiques, quotidiens, mais également des difficultés relationnelles : le célibat, le poids des beaux-parents.

Pour faire passer leurs messages, les femmes choisissent l'humour et la poésie. De cette façon, elles apportent de la culture au territoire et trouvent un moyen attrayant et ludique pour capter l'attention et faire passer leurs messages. Pour les femmes, cette mise en avant et le travail préalable avec la comédienne sont également l'occasion de commencer à prendre confiance dans l'expression orale, à oser se mettre en avant et à occuper l'espace.

Ce positionnement se renforce également par le choix des fermes des JD. Elles commencent à présenter des exploitations ayant des modèles encore très marginalisés pour l'époque tels qu'en agriculture biologique. Cette prise de position va les amener à un premier conflit. Plusieurs agriculteurs engagés dans la Chambre d'Agriculture sont outrés des propos d'un apiculteur invité qui dénonce les effets néfastes des pesticides sur les abeilles. Le président du GVA va alors sermonner les femmes et l'animatrice de ne pas avoir temporisé le discours de l'apiculteur. Les femmes vont alors prendre conscience de la bienséance qu'elles ont toujours eue (ne pas faire trop de vague) et de la censure que l'on veut leur imposer si elles abordent des sujets polémiques. Cet incident va marquer une première rupture et le début d'un détachement avec la Chambre d'Agriculture, se traduisant par le désengagement réciproque entre le groupe de femmes et le GVA (plus de participation au CA et plus de communication du GVA sur les JD). Cet épisode renforce l'envie des femmes d'exprimer leurs colères et leurs avis. Elles écrivent ensemble le conte très engagé "*La Petite Paysanne*" qui s'attaque aux politiques agricoles et à la gouvernance européenne. Cette nouvelle prise de position, amène une seconde rupture, avec le départ de 2 femmes qui ne se sentent plus en adéquation politique avec le groupe (trop polémique pour elle ou leur mari).

Cette 2ème grande période se caractérise également par le début de prestation de leurs saynètes hors de la Journée Découverte, pour des événements organisés par d'autres (soirée femmes, soirée-débat de la MSA).

C'est aussi le début de l'organisation de voyages avec le groupe qui renforcent le lien entre les femmes : en Belgique (en mixité, pour découvrir un territoire et son milieu agricole), dans les Deux-Sèvres (pour rencontrer un autre groupe de femmes et s'inspirer/motiver par cet échange). Les liens entre les femmes du groupe vont se resserrer lors des temps d'échange.

La fin de cette période est marquée par un grand tournant pour le groupe qui rompt franchement avec le GVA en se transformant en association baptisée les "Brind'Elles". Les femmes décident alors d'ouvrir le groupe à des non-agricultrices avec la volonté de rompre avec "l'entre soi".

d) 3ème grande période du groupe (2015 - 2021) : ouvrir le groupe à d'autres considérations qu'agricoles et dénoncer les dysfonctionnements de la société capitaliste

L'arrivée de 3 nouvelles femmes non-paysannes, le travail de la comédienne avec les femmes et l'émancipation du groupe par la création des Brind'Elles favorisent leur prise de positionnement politique, et font tomber les dernières limites de retenues à la polémique. La dynamique du groupe change pour s'ouvrir à des sujets qui vont au-delà de l'agriculture et de l'écologie, soient qui dénoncent les dysfonctionnements de la société en général : alimentation industrielle, zones d'activités, politiques de croissance et du ruissellement, capitalisme, Gilets Jaunes, ISF, convention climat, féminisme, covid. Les femmes commencent également à réfléchir et à écrire sur des alternatives (ex : une autre PAC plus juste en 5 points). Les femmes non-paysannes sont toutes directement en accord avec le bord politique des Brind'Elles. Elles permettent une prise de recul des paysannes en montrant comment le monde agricole et ses problématiques est reflété chez les non-agriculteurs.

Le groupe est de plus en plus reconnu et est invité à venir performer à de multiples événements agricoles comme non-agricoles (souvent la lecture de *“La Petite Paysanne”*). Elles sont sollicitées pour participer à une journée sur la thématique des femmes et de la ruralité pour le Secrétaire d'Etat. La participation des femmes à des événements et projets qui sortent de l'agriculture donne une nouvelle orientation à leurs activités. C'est le cas notamment du projet Teppaz où pour une performance dans un événement de musique les femmes rencontrent des musiciens et artistes engagés sur des questions politiques de migration avec qui elles décident de collaborer sur d'autres événements.

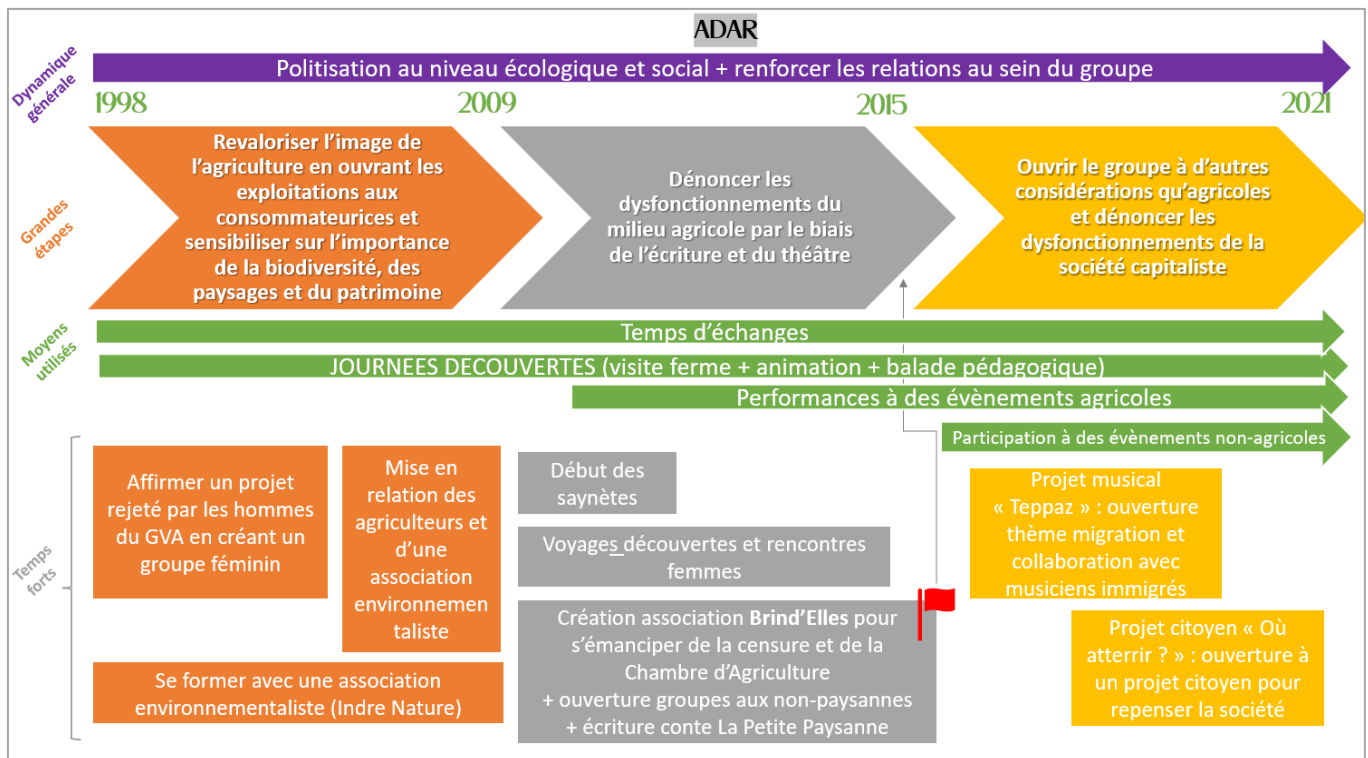
Aujourd'hui les femmes elles-mêmes portent un regard différent sur elles et constatent leurs évolutions d'expression : *“avant on était mignonne, maintenant on est plus libre, on assume de plus en plus, et on l'ouvre quand on veut”*. Plusieurs le mettent également en perspective avec le vieillissement qui les conforte à oser prendre la parole.

Les femmes font moins de formations. Elles en ressentent moins le besoin, et le mettent en perspective avec l'âge *“on est plus fatiguées maintenant”*.

La création de l'association renforce les liens du groupe. Les femmes témoignent d'une réelle amitié entre elles. Le dépassement de soi à participer à des événements plus conséquents renforce la solidarité du groupe. Beaucoup osent car elles sont ensemble et pour le groupe. Elles continuent également à rencontrer des groupes de femmes qui les inspirent, et renforcent leur motivation à continuer leurs actions.

Le schéma ci-dessous synthétise la dynamique générale du groupe, les grandes étapes d'évolution, ainsi que les moyens mobilisés et les temps forts de chacune des étapes.

Figure 4 : Frise analytique de la dynamique du groupe de femmes de l'ADAR :



e) Analyse complémentaire de l'action collective

i. Structuration du collectif : la création d'une association pour s'émanciper et renforcer sa souveraineté de prise de décision

En 23 ans, le collectif s'est progressivement émancipé de l'organisation d'origine, à savoir le GVA et la Chambre d'Agriculture pour se rapprocher de l'ADAR CIVAM qui correspond davantage à leurs valeurs. La création de l'association Brind'Elles permet aux femmes d'asseoir leur souveraineté de choix des objectifs et visions portés par le groupe. Le processus de création de l'association (étalé sur 2 ans) permet un temps de retour sur le groupe pour décider communément des objectifs et de la gouvernance du groupe. Les femmes font alors tout un travail de réflexion individuelle autour du "vouloir faire" et "vouloir être" de l'association, et se fédèrent en mettant en commun leurs idées. Elles décident d'avoir une gouvernance horizontale, et sont toutes co-présidentes. Le processus de genèse de l'association est un temps fort qui permet de souder le groupe et de fédérer les femmes autour de visions communes claires. La réaffirmation des objectifs sur le papier permet une meilleure lisibilité du groupe aux femmes extérieures qui pourraient souhaiter l'intégrer.

ii. Dynamique entre les membres : un collectif soudé autour de valeurs fortes mais qui a du mal à se renouveler

Au départ le groupe est composé de 12 femmes, principalement des agricultrices (2 institutrices femmes de paysans participent sporadiquement au groupe). Au cours des années, 2 arrêtent pour raisons de santé, 2 car elles déménagent, 1 car elle change d'activité, et les 2 institutrices se désolidarisent progressivement dû à l'âge. 1 femme agricultrice les rejoint un peu avant la création de l'association. 2 femmes quittent le groupe pour divergences politiques lors de l'écriture de "La Petite Paysanne". Le départ se fait sans temps de discussion réelle autour du sujet. Il n'y a pas d'outils ni de temps de médiation mis en place. 3 femmes non-paysannes rejoignent le groupe suite à son ouverture lors de la création de l'association. Les 7 femmes qui constituent le groupe actuellement prennent toutes part à la

dynamique du groupe au même niveau. Elles sont toutes de la même génération. Elles commencent avec une quarantaine d'années, et sont aujourd'hui toutes autour de la soixantaine, à la retraite ou pour très bientôt. Elles observent, avec regret, qu'elles n'arrivent pas à recruter de plus jeunes et se font à l'idée que les Brind'Elles ne perdureront pas après elle. Elles expliquent le désintérêt de la part des jeunes femmes du territoire par la différence d'âge et par la dynamique d'individualisme qui s'accroît dans la société. De manière générale, les difficultés à recruter de nouvelles femmes (tout âge confondu) s'expliquent aussi par le territoire qui est faiblement peuplé.

Les femmes qui ont rejoint le groupe au fil des ans ont entendu parler du groupe soit par l'ADAR, soit car elles sont amies d'une des participantes. Il n'y a pas de forme de recrutement officialisée et cadrée (pas de communication, pas d'affiche). Lors de leurs événements et représentations elles passent le message oralement que le groupe est ouvert à de nouvelles adhésions. Il n'y a pas de choix discriminant pour l'acceptation de nouvelles femmes. Néanmoins le cadre de référence commun s'accroît avec le temps. Le groupe ayant marqué fortement son positionnement politique (valeurs de gauche et féminisme), seules les femmes ayant le même bord politique resteront ou y trouveront leur place.

iii. Rapport à la non-mixité : un féminisme et besoin d'être entre femmes revendiqués sans pour autant porter des actions sur le genre

Les femmes actuelles du groupe sont unanimes pour s'identifier comme féministes. Toutefois, elles voient le féminisme comme une valeur sous-jacente au groupe. En effet, il n'y a pas de véritables actions revendiquées comme féministes et ne prenant en compte que l'aspect du genre. Pour autant entre elles, elles discutent de ces questions et s'offusquent ensemble de ce qu'elles peuvent vivre ou voir durant leur quotidien. La non-mixité est un choix qu'elles revendiquent. A l'arrivée de la première animatrice (début des années 2000), elles réalisent le changement de dynamique que cela crée de n'être qu'entre femmes et de la libération de la parole. C'est à ce moment-là qu'elles conscientisent vouloir rester pour la suite en non-mixité.

iv. Ressources mobilisées : l'accompagnement par le CIVAM et la comédienne permet la continuité du groupe sur la durée et tient compte de l'importance des temps d'échanges

L'adhésion à l'ADAR est importante pour la viabilité du groupe. L'animatrice qui les accompagne permet de cadrer et organiser les activités au cours de l'année, s'occuper des recherches de financements, et facilite la vie du groupe en général. Il est important de noter que l'animatrice a pour ce groupe un rôle de facilitation de l'organisation de la Journée Découverte, qui rentre dans les objectifs CIVAM d'accueil et communication du monde paysan aux citoyens. Pour autant, toutes les animatrices qui ont accompagné le groupe ont su saisir l'importance de temps "off" dans les rencontres et laisser toujours la place aux femmes d'échanger sur leurs vécus.

L'arrivée de la comédienne va jouer un grand rôle dans l'évolution du groupe. A l'instar de l'animatrice, elle va savoir être à l'écoute des femmes, de leurs besoins et de leurs rythmes. Elle comprend la nécessité de laisser les femmes déborder du cadre établi pour avoir des temps d'échange. Elle témoigne : *"Au début, ce n'était pas forcément évident. Elles parlaient beaucoup. Le théâtre ça demande de la concentration et de l'écoute. Il faut une attitude. Et puis j'ai compris qu'elles avaient besoin de ça. Elles étaient en colère, révoltées. J'avais du respect pour ça. Je me suis rendue compte qu'elles avaient beaucoup de choses à dire. Il fallait partir de là pour créer les saynètes. Mais au début elles ne voulaient pas faire de conflit, elles n'étaient pas mûres pour ça."* La comédienne va s'impliquer de plus en plus dans le groupe de femmes et va influencer la prise de positionnement politique. Lorsque les 2 femmes partent pour raisons politiques, le reste des femmes du groupe sont déstabilisées et culpabilisées. La

comédienne va alors conforter les femmes à continuer sur leur lancée et accepter la perte de femmes aux opinions divergentes.

v. Rapport à l'environnement extérieur : les femmes sont de plus en plus reconnues sur le territoire

Le groupe est reconnu depuis ses débuts sur le territoire pour l'organisation des JD. Le public est principalement le même : des habitant·es du territoire et quelques touristes occasionnels. En outre, c'est aujourd'hui majoritairement un public déjà convaincu qui vient aux JD. Un nouveau marqueur de reconnaissance pour les femmes se fait quand elles commencent à être invitées à performer pour des événements extérieurs. Elles sont aujourd'hui plus ou moins en bon termes avec les collectivités locales, les bords politiques étant toujours les marqueurs de plus ou moins bonne entente. Il n'y a plus aucun soutien de la part de la Chambre d'Agriculture, voire l'inverse, mais les relations avec l'ADAR se font de plus en plus fortes. Au fur et à mesure que le groupe s'affirme, il y a forcément de plus en plus de critiques à son égard. Tant en termes de sexisme (regard malveillant des hommes, moqueries, noms réducteurs ex: "les pintades") que de mécontentement envers leurs prises de positions politiques.

2. Groupe de femmes du Haut-Bocage

Le groupe de femmes du Haut-Bocage a été créé en 2007 sur la base d'un projet porté par 5 agricultrices. En 2012 il se poursuit sous un format ouvert à toutes. Depuis, de nombreuses femmes vont participer à des stades variés et de manière plus ou moins continue. Elles sont agricultrices, salariées agricoles ou porteuses de projets agricoles. Elles entrent principalement par la voie du CIVAM ou par la cooptation. La moyenne d'âge est de plus en plus décroissante. Actuellement le groupe est composé d'environ 11 femmes.

Membres actuels :

Membre	Profession	Origine	Âge	Production
Suzy	Agricultrice + salariée agricole	M-A (milieu agricole)	47 ans	Élevage avicole + élevage bovin laitier
Chloé	Agricultrice	M-A	> 40 ans	Paysanne-boulangère + PPAM
Manon	Salariée agricole	M-A	> 25 ans	Élevage bovin laitier
Claire	Agricultrice	NIMA (non issue du milieu agricole)	33 ans	PPAM
Margaux	Agricultrice	NIMA	> 35 ans	Arboriculture
Ninon	Salariée agricole	NIMA	> 25 ans	Élevage bovin laitier
Lucie	/	/	/	PPAM
Joséphine	/	/	/	Paysanne boulangère
Mathilde	/	/	/	Elevage avicole
Violette	/	/	/	Elevage avicole
Mégane	/	/	/	Elevage caprin

Tableau 5 : Caractérisation des membres actuels du groupe du Haut-Bocage

Les rencontres sont d'une fois par mois maximum, et peuvent parfois se faire tous les deux, trois mois. Les sessions du groupe se font en soirée ou en journée. Il n'y a pas d'espace disponible dans les locaux du CIVAM. Les femmes se retrouvent chez les unes et les autres.

De manière globale la dynamique générale du groupe est de se maintenir ouvert aux plus de femmes en alternant temps d'échange et temps de projet, d'être un espace de réassurance et de favorisation du bien-être. 4 grandes périodes caractérisent l'évolution du groupe.

a) 1ère grande période (2007 - 2011) : conscientisation, verbalisation et sensibilisation sur les difficultés à trouver sa place dans une exploitation face à la pression familiale et les attentes genrées

En 2007, une association de promotion culturelle sollicite le CIVAM du Haut-Bocage pour participer à un événement autour du thème “paroles des femmes en milieu rural”. Une animatrice au CIVAM du Haut-Bocage décide de réunir un groupe de femmes dans l’intention de participer au projet. L’animatrice est d’autant plus intéressée par la proposition qu’elle constate que bien que de nombreuses femmes dans les environs de Mauléon sont impliquées sur leur ferme, très peu participent aux temps collectifs organisés par les CIVAM contrairement à leur mari. 5 femmes, entre 25 et 50 ans, répondent à l’appel. Lors de l’événement, les femmes se retrouvent à échanger sur leur condition et quotidien d’agricultrice et constatent que plusieurs thématiques les réunissent : difficulté avec les beaux-parents, isolement, manque de reconnaissance, articulation difficile entre être paysanne et la féminité, etc. C’est également le constat lourd de voir que les mêmes difficultés subsistent une génération plus tard. C’est une première conscientisation de genre qui les conduisent à accepter par la suite la proposition de faire un documentaire sur leur vécu de femme. Le groupe se forme alors autour d’une action forte, militante, de communication à l’extérieur pour visibiliser les problématiques des femmes avec leur mari/associé, et avec le milieu agricole masculin en général. Durant 4 ans, les 5 femmes vont faire un travail d’échange, d’écriture, tournage, montage et diffusion du documentaire pour créer du débat. L’objectif étant bien de visibiliser les problématiques des femmes à trouver leur place dans les exploitations, et de sensibiliser les plus jeunes générations sur les inégalités de genre, afin que les nouvelles agricultrices n’aient plus à vivre ce qu’elles ont pu endurer.

b) 2ème grande période du groupe (2012 à 2014) : s’entraider en groupe de parole pour dépasser les inégalités de genre à l’échelle individuelle et communiquer pour visibiliser le sexisme dans le milieu agricole

Suite à la fin du projet de documentaire, le CIVAM du Haut-Bocage décide de continuer son accompagnement sur les thématiques de genre, et de poursuivre l’existence du groupe femmes en l’ouvrant à l’ensemble des adhérentes du CIVAM au même titre que les autres groupes de travail géographiques et thématiques. Le groupe s’ouvre alors à toutes les femmes adhérentes du CIVAM. Un animateur se charge de recruter une dizaine de femmes adhérentes pour former un groupe de parole. Durant 1 an, les femmes se rencontrent une fois par mois pour échanger sur leurs quotidiens professionnel et personnel. L’animateur ne prévoit pas de sujet à débattre pour la séance, mais s’appuie sur la météo du jour des femmes pour orienter la discussion. En outre, si une femme est en souffrance, le groupe focalise son attention à travailler avec elle le sujet qui la met en difficulté.

Au bout d’un an, certaines femmes ressentent le besoin de passer à l’action et de communiquer à l’extérieur ce qui est conscientisé en groupe. C’est également un moment où le groupe en tant que tel va vraiment s’identifier comme un groupe, et va réfléchir à comment prendre soin de lui et de sa dynamique. Afin de garder présentes les femmes qui souhaitent de l’action, des temps de réflexion communs sont établis pour poser des objectifs de l’année à venir. Les femmes s’accordent pour se fédérer autour de 3 axes : communication, formation, rencontre. Prendre soin de la dynamique se traduit également par nourrir la motivation du groupe en rencontrant un autre collectif de femmes pour échanger et s’inspirer, tel que le groupe femmes de l’ADAR qui les conforte dans l’envie de faire un projet théâtre.

Plusieurs femmes se soudent fortement en noyau dur du groupe quand elles montent un spectacle de théâtre forum avec une intervenante extérieure, et le présentent à plusieurs reprises sur le territoire. La création s'articule en 6 saynètes permettant de visibiliser les problématiques sexistes et de genre que les paysannes vivent au quotidien dans toutes les sphères de leur vie. La forme théâtre forum permet au public de venir se positionner pour proposer des alternatives, et ouvre le débat. Tout au long du processus de création, les femmes vont également s'entraîner ensemble à réagir différemment aux situations problématiques.

c) 3ème grande période (2015 - 2018) : s'entraider en groupe de parole et prendre du temps en groupe pour développer son bien-être et avoir des loisirs individuels

Suite à l'engagement fort en investissement personnel qu'est le théâtre forum, le groupe se reconcentre sur le groupe de parole. L'entrée dans cette période se caractérise par un retour des activités du groupe uniquement aux temps d'échange, ainsi que par l'arrivée d'une nouvelle animatrice qui va contribuer à orienter progressivement la dynamique vers du développement personnel. Les femmes conscientisent ensemble les difficultés à prendre du temps pour soi et la perte de leurs loisirs personnels depuis leur entrée dans la vie active. Elles décident ensemble de se fédérer autour de projets de loisir et bien-être tels que le chant ou la sophrologie, prennent du temps ensemble pour faire des activités manuelles et créatives, et développent en groupe des réflexions sur des concepts de développement personnel comme les 4 accords toltèques ou l'Ikigai. Le projet de chant les amène à deux reprises à oser occuper l'espace public en sortant de leur place d'agricultrice.

Les activités se centrant principalement sur l'individu et le développement de son bien-être, le groupe se dépolitise complètement et n'a plus d'activités en lien avec l'agriculture.

d) 4ème grande période (2019 - 2021) : gagner en compétences techniques et travailler son rapport au travail pour mieux trouver sa place dans le milieu agricole

Cette période se caractérise par un retour aux thématiques de genre et agricole, tant par des temps d'échange sur ces thèmes-là, que l'organisation de formations et la participation à des rencontres pour monter en compétences techniques / psychosociales et s'outiller pour mieux vivre son métier.

C'est notamment avec la possibilité de participer au projet "Les femmes actrices de la transition écologique de l'agriculture" monté par le Réseau CIVAM et d'obtenir des financements, que les femmes réorientent les actions du groupe vers les questions de genre et la montée en compétences pour leur métier. Les choix d'actions sont un mélange de ce qu'elles souhaitent, ce qui est proposé par l'animatrice et ce que les financeurs attendent comme forme d'engagement. En outre, cette réorientation des sujets du groupe ne peut pas être considérée comme provenant pleinement de leur volonté, mais davantage comme une prise au vol d'opportunités. On retrouve également l'influence de l'animatrice et d'autres partenariats (ex: Atelier Paysan) dans les actions du groupe, telles que des temps d'écriture socio-politique sur des sujets comme la rapport à la mécanique et à la TAE.

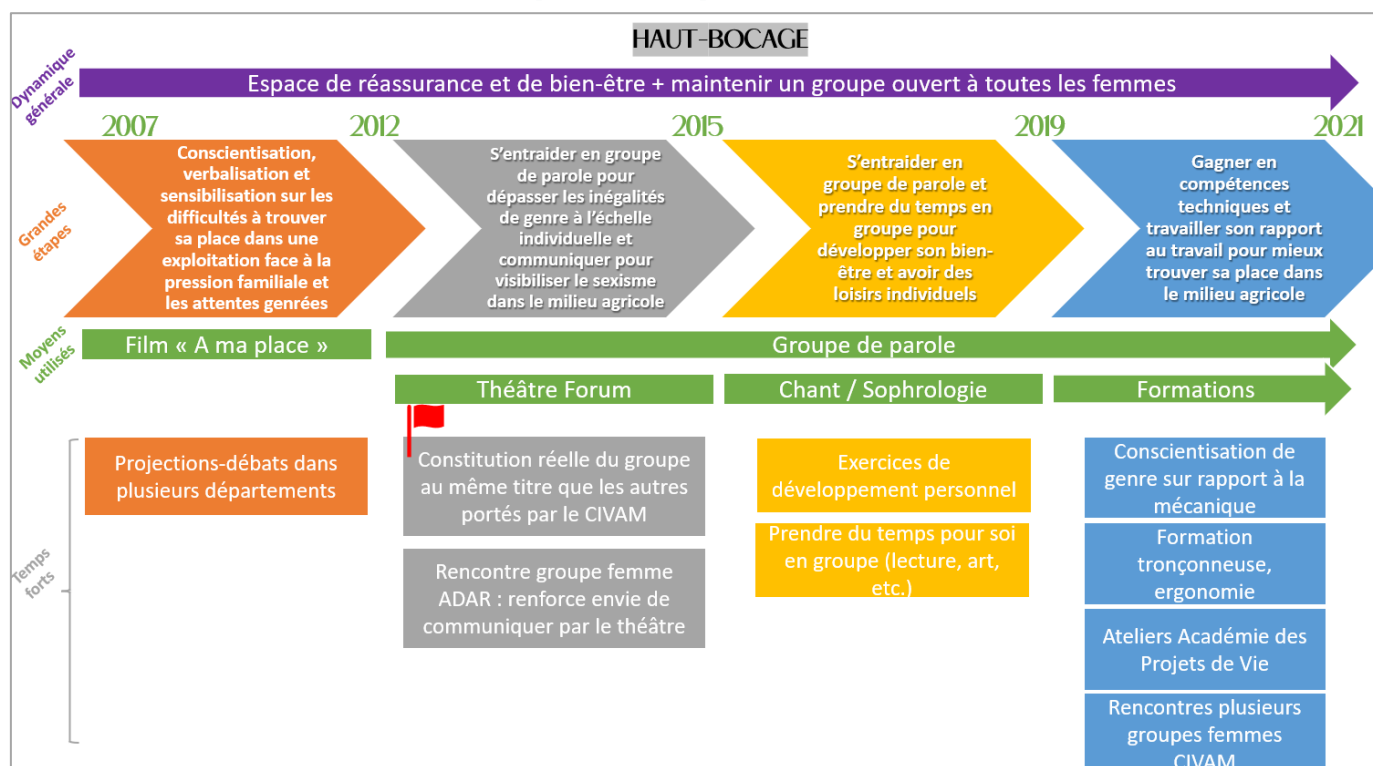
Les femmes vont participer à plusieurs temps d'échange sur le rapport à la mécanique en lien avec l'Atelier Paysan, qui va favoriser une conscience de genre sur les limites qu'elles ressentent vis-à-vis du machinisme. Suite à cela, 2 formations sont organisées pour monter en compétences techniques : tronçonneuse et ergonomie. S'ensuit un cycle de formation avec l'Académie des Projets de Vie, qui va leur permettre de réfléchir ensemble et individuellement sur leur rapport au travail et à l'équilibre des différentes sphères de leur vie. Un projet de création théâtrale est également discuté pour communiquer à l'extérieur sur leur condition de femmes paysannes, mais avorté à cause du covid. Elles vont

également participer à plusieurs reprises aux rencontres nationales des groupes femmes CIVAM qui vont permettre d'approfondir une conscience de genre par l'intervention de différent-es sociologues (histoire des femmes en agriculture, analyse de la répartition genrée des tâches, ...).

L'animatrice va s'absenter pendant plus de 6 mois et les femmes les plus impliquées vont se charger de l'autogestion du groupe pendant ce temps-là. Bien que certaines activités (comme les temps d'échange) ralentissent, les femmes continuent à se voir et à participer à des temps de formation. La coordinatrice du CIVAM témoigne de la résilience du groupe : « *Quand il n'y a pas d'animateurs dans un groupe la plupart du temps, le groupe s'arrête. Ici non, on sent un vrai esprit de groupe. Une grande auto-responsabilité et organisation. Là, sans animatrice, le groupe continue car des femmes ont pris le relais. J'ai découvert que c'était possible car je ne l'avais jamais vu dans un autre groupe avant.* »

Le schéma ci-dessous synthétise la dynamique générale du groupe, les grandes étapes d'évolution, ainsi que les moyens mobilisés et les temps forts de chacune des étapes.

Figure 5 : Frise analytique de la dynamique du groupe de femmes du Haut-Bocage



e) Analyse complémentaire de l'action collective

i. Objets d'action : des difficultés à concilier temps d'échange et projet

L'évolution du groupe oscille entre des temps d'activité et des temps d'échange, afin de garder une dynamique répondant aux besoins de toutes les femmes (certaines femmes ne veulent pas participer aux projets mais aux temps d'échange et vice et versa). Pour autant, bien que les animateur·ices tentent de concilier au mieux les différents temps du groupe, contenter tout le monde n'est concrètement pas possible ce qui induit des désolidarisations et resolidarisations fluctuantes des femmes.

ii. Rapport au féminisme : le groupe porte des valeurs féministes mais ne s'étiquette pas

Le rapport au féminisme est présent et se traduit dans leurs actions de communication sur la place des femmes en agriculture et la dénonciation du sexisme toujours présent. Pour autant, le terme "féminisme" n'est pas utilisé, n'a jamais été débattu, et le groupe ne s'identifie pas à une quelconque étiquette.

3. Groupe de femmes de l'ADAGE

Le groupe de femmes de l'ADAGE a été créé en 2017. De sa création à aujourd'hui il est passé d'environ 5 femmes à une dizaine. Les rencontres se font sur les fermes ou dans les bureaux de l'ADAGE quand il n'y a pas besoin de matériel. Les femmes préfèrent toujours être sur les fermes, mais comme le groupe est assez éclaté géographiquement, les réunions se font souvent au bureau qui a une position centrale. Tout confondu, elles se retrouvent une fois par mois (hors juillet et août), donc il y a au total une dizaine de rencontres dans l'année.

Membres actuels :

Membre	Profession	Origine	Âge	Production
Charline	Agricultrice	M-A (milieu agricole)	> 35 ans	Élevage bovin laitier
Murielle	Agricultrice	M-A	> 50 ans	Élevage bovin laitier
Suzanne	Agricultrice	M-A	> 35 ans	Élevage bovin laitier
Louise	Agricultrice	NIMA (non issue du milieu agricole)	> 40 ans	Élevage bovin laitier
Gabrielle	Agricultrice	NIMA	> 30 ans	Élevage bovin laitier
Johanna	Agricultrice	NIMA	> 30 ans	Élevage bovin laitier
Laura	/	/	/	Élevage bovin laitier
Justine	/	/	/	Élevage bovin laitier
Melissa	/	/	/	Élevage bovin laitier
Amélie	/	/	/	Élevage bovin laitier

Tableau 6: Caractérisation des membres actuels du groupe de l'ADAGE

De manière globale, la dynamique générale des actions du groupe est de monter en compétences techniques et de porter des actions de sensibilisation pour l'égalité femmes-hommes dans le milieu agricole. 4 grandes périodes caractérisent l'évolution du groupe.

a) Genèse - 1ère période (2017) : conscientiser la pertinence à être en non-mixité

En 2017, le CA de l'ADAGE (10 hommes et 1 femme) fait le constat que les femmes paysannes sont peu présentes dans les activités de l'association (formation, groupe de travail, gouvernance) et s'interroge sur la cause. Le CA se demande « comment toucher les femmes ? » « est-ce qu'il n'y aurait pas besoin d'un format en non-mixité pour que les femmes se sentent plus accueillies et concernées ? ». Le président propose la mise en place d'un groupe non-mixte. La (seule) administratrice n'est pas favorable. Il y a une réelle incompréhension et une méconnaissance pour beaucoup de personnes sur ce qu'est la non-mixité. Une animatrice de l'ADAGE prend alors le temps de déchiffrer et mieux comprendre ce qui se fait dans le Réseau et ailleurs en termes de non-mixité. Elle s'appuie notamment sur le travail du groupe femmes du CIVAM 44, pionnier dans l'ouest du réseau CIVAM. En parallèle, le CA décide d'ouvrir le débat sur les questions de genre en agriculture à l'ensemble des adhérent·es en organisant une soirée débat mixte en s'appuyant sur le documentaire « Je, Tu, Elles » du groupe de femmes du CIVAM de la Drôme. Durant la soirée, les participant·es témoignent de leur vécu en lien avec les expériences partagées dans le film. Il est question de : rapports entre liberté et contrainte

financière, partage des tâches, choix ou subissement, légitimité, articulation vie personnelle et professionnelle, réorganisation des tâches à l'arrivée d'un enfant, isolement, être la compagne d'un agriculteur, diversification et surcharge de travail et mentale, rythme individuel, etc. Par ailleurs, le film montre l'énergie collective du groupe femmes, qui favorise les participant-es à envisager d'avoir des espace-temps non-mixtes. Il s'ensuit des échanges sur les objectifs que pourraient porter l'ADAGE sur ces enjeux : mettre en place des échanges, entendre d'autres parcours, sortir de la solitude, prendre en compte la particularité des situations des femmes. Il est également souhaité de rassembler des personnes qui ont des parcours différents en prenant en compte les femmes d'agriculteurs non agricultrices. Pour cela, l'idée d'un groupe non-mixte est envisagée, avec comme point de vigilance de faire des retours vers les groupes mixtes avec des CR. L'ADAGE est donc très moteur pour la mise en place de ce groupe.

A la suite du débat, une première formation et partage de vécu en non-mixité est organisée avec une intervenante sur l'articulation vie pro/perso, et amène les femmes à réfléchir sur différents points pouvant marquer des inégalités de genre : différences hommes/femmes, égalité/équité, infériorité/confiance, prise de décision, être à sa place, se sentir satisfaite, etc. Les femmes témoignent très vite d'un intérêt pour cette thématique et la volonté de poursuivre ce travail de conscience de genre. En outre, on peut observer que les femmes intègrent dès la première séance qu'elles sont sujettes à des inégalités de genre, mais qu'elles ont besoin de plus de connaissances et d'outils pour comprendre les normes de genre afin de les déconstruire. Par ailleurs, dès les premières séances, les femmes et l'animatrice posent des objectifs très clairs et opérationnels pour avancer sur le sujet : participer aux rencontres CIVAM nationales sur la non-mixité, découvrir ce que font les autres groupes de femmes (visionnage film, voyage), étudier la situation des femmes du territoire (enquêter, mettre en place des indicateurs, étudier les représentations des hommes sur le travail des femmes et communiquer dessus sous forme artistique (BD, théâtre), rire autour de ce thème). Il apparaît aussi très clairement que la formation d'un groupe non-mixte est perçue comme un moyen transitoire, pour qu'à terme la déconstruction des inégalités de genre se fasse en mixité.

b) 2ème période (2018) : échanger pour conscientiser les freins liés au genre, s'entraider et déterminer des actions à mettre en place pour y pallier

En 2018, le groupe se forme au même titre que les autres groupes de l'ADAGE. Dès la première rencontre les femmes baptisent le groupe "Les Elles". Durant cette première année, les femmes prennent principalement le temps d'échanger sur leur vécu, de tisser des liens forts et de s'entraider sur les difficultés des unes et des autres. A chaque séance, les sujets d'échange amènent les femmes à préciser les leviers d'action qu'elles veulent mettre en place pour pallier les problématiques subies. C'est par exemple le cas d'une discussion où les femmes constatent leurs manques de compétences communes en conduite de tracteur (dû au sexisme pendant leur formation agricole / non-transmission familiale), qui les conduisent à vouloir faire une formation conduite de tracteur en non-mixité. Dès le début, le groupe est très cadré par l'animatrice qui impulse l'opérationnalité et la mise en route des objectifs préalablement discutés en groupe. C'est le cas par exemple de la préparation pour l'année suivante d'un partenariat avec un lycée agricole pour intervenir sur les questions de genre, et de la mise en place d'un stage pour cerner ce que font les femmes de l'ADAGE. L'animatrice fait également ressource sur les questions de genre en proposant en début de séances des retours sur des articles, podcasts, émissions. Les femmes ne perdent pas en vue non plus le souhait de faire grandir le groupe, et réfléchissent aux moyens de déconstruire les stéréotypes sur la non-mixité ("pas réunion tupperware, pas militant") pour attirer d'autres femmes de l'ADAGE.

c) 3ème période (fin 2018 - 2019) : communiquer à l'extérieur sur les inégalités de genre pour apporter du changement ; gagner en compétences techniques et le transmettre à d'autres femmes

Cette période est marquée par la mise en place d'actions concrètes comme leviers aux inégalités de genre pour (i) le quotidien des participantes du groupe, (ii) pour l'ADAGE et (iii) pour les femmes du territoire.

(i) Pour le groupe : Les femmes gagnent en compétences techniques avec la mise en place d'une formation non-mixte de conduite du tracteur. La formation est envisagée de telle sorte à ce qu'elles puissent réellement être autonomes, et pas comme une simple initiation. Chaque femme répertorie ses besoins individuels pour son exploitation. Elle décide de mettre en place, toujours en non-mixité, une formation liée au *care* qui n'est autrement pas proposée par l'ADAGE, soit la prévention des accidents et maladies de l'appareil locomoteur. Le choix de ces formations est également influencé par la connaissance de leur mise en place au préalable dans d'autres groupes non-mixtes (ex : groupe du 44). Elles posent pour la suite des envies de formations sur : l'ergonomie, la posture, le positionnement en tant que femme face au chef/associé/employeur, la prise de responsabilités (CUMA, asso, syndicat), l'adaptation de l'alimentation et des activités par rapport au cycle hormonal.

Cette période est marquée également par une réflexion plus poussée sur l'identité du groupe afin de mieux s'accorder sur son orientation politique et féministe. Ceci va aussi permettre aux femmes de mieux savoir parler et présenter le groupe à l'extérieur (plusieurs articles de presse sur leurs actions pendant cette période), et de cerner si les envies sont communes en termes d'ouverture et d'objectifs sur le long terme. Les femmes s'accordent pour s'identifier comme féministes pour elles-mêmes, mais non revendiquées pour l'extérieur (car toujours mal perçu). Elles ne clôturent pas pour autant le débat et s'accordent à se laisser du temps - mûrir - avant de reposer sur la table la question de la revendication féministe.

Pour faciliter l'enrôlement de nouvelles femmes dans le groupe, les Elles réfléchissent à des formes de communication pour expliquer l'intérêt de la non-mixité : témoignages, dessin humoristique, BD, soirée mixte-conviviale. Au final, les femmes proposeront 2 formations en non-mixité ouvertes aux femmes porteuses de projet qui permettront pour elles de répondre à un double objectif : faire monter en compétences les femmes du territoire (conduite du tracteur / conseiller et prévenir sur les problématiques à l'installation en tant que femmes) pour diminuer les inégalités de genre et faire connaître le groupe de femmes. Par ailleurs, les femmes des Elles s'initient à une nouvelle posture qui les conforte et réassure encore plus dans leurs avancées : la transmission de leurs compétences techniques à d'autres femmes.

(ii) Pour l'ADAGE : Le groupe reste nébuleux pour les autres membres de l'ADAGE (tant adhérent·es que salarié·es). Les femmes proposent une première intervention à l'AG pour exposer le groupe, mais l'action rencontre peu d'attention de la part des membres. Suite à la formation tracteur, elles créent une affiche pédagogique de communication autour du sexisme et du rapport à l'outil quand on est agricultrice. Elle crée également un panneau explicatif du groupe des Elles et de ces dernières actions. Face au constat de l'ignorance de l'ADAGE quant à ses membres féminins, le groupe accueille une stagiaire en fin de formation d'ingénieure agronome pour diagnostiquer et répertorier les conditions de travail des femmes de l'ADAGE (statut, rôle, tâches, besoins). Ce travail est utilisé comme support de présentation et de débat au sein de l'ADAGE, mais également aux citoyen·nes en organisant une soirée-conférence-débat dans un centre social de proximité. L'enquête donne un tournant à la vie du groupe, car elle permet de toucher et motiver de nouvelles femmes ; mais aussi de soulever des questions et

faire prendre conscience à certains hommes que leur femme, bien que n'étant pas exploitante, est concernée par ce groupe. En effet, lors des prises de contact, certains hommes disaient directement que leur femme ne se sentirait pas concernée par l'enquête car elle ne travaille pas à la ferme. Pour autant, en creusant un peu plus il est apparu que de nombreuses épouses avaient des liens avec la ferme mais invisibilisés (ex : une femme qui pose une RTT pour faire et déposer les comptes de l'exploitation).

(iii) Pour le territoire : Afin que les futures générations n'aient pas à revivre le sexisme, elles interviennent à plusieurs reprises dans un lycée agricole et travaillent avec les élèves sur la déconstruction des clichés sexistes. Durant cette période, les femmes vont moins prendre le temps d'échanger pour se focaliser plus sur l'action. Pour autant, le groupe garde en conscience que ces temps sont importants pour elles et qu'ils jouent un rôle important dans leur vie. Le travail de conscientisation par les échanges se fait de manière très forte lors de la rencontre nationale des groupes femmes dans le 44.

d) 4ème période (2020 - 2021) : se positionner et œuvrer comme actrice de la TAE et légitimer les actions du groupe

Impulsées par l'animatrice, les femmes décident de faire reconnaître leur groupe comme GIEE (Groupement d'Intérêt Économique et Environnemental) au nom de "Élevages : la contribution des femmes aux changements de pratiques vers des systèmes herbagers". Le GIEE ayant pour but de travailler à faciliter l'évolution vers des systèmes agroécologiques en favorisant la reconnaissance du travail des femmes dans la construction et la valorisation de ces systèmes. Pour cela, 4 axes de travail sont posés : 1) Contribuer à l'étude de la place particulière que prennent les femmes dans l'évolution de systèmes vers l'agriculture durable : avec la mise en place d'un stage d'étude. 2) Être accompagnées, se former, partager ses expériences en non-mixité : avec la mise en place de formations (ouvertes aux femmes non finançables par VIVEA), l'amélioration des conditions de travail et de sa valorisation, rencontrer d'autres groupes de femmes pour échanger sur la progression de l'égalité femmes-hommes. 3) Réaliser des supports de communication pour valoriser des parcours féminins en agriculture durable et sensibiliser le milieu agricole et le grand public : notamment toucher des publics encore peu sensibilisés au travail des femmes et à leur rôle d'initiatrice de changements de pratiques. 4) Développer des interventions à destination des publics scolaires.

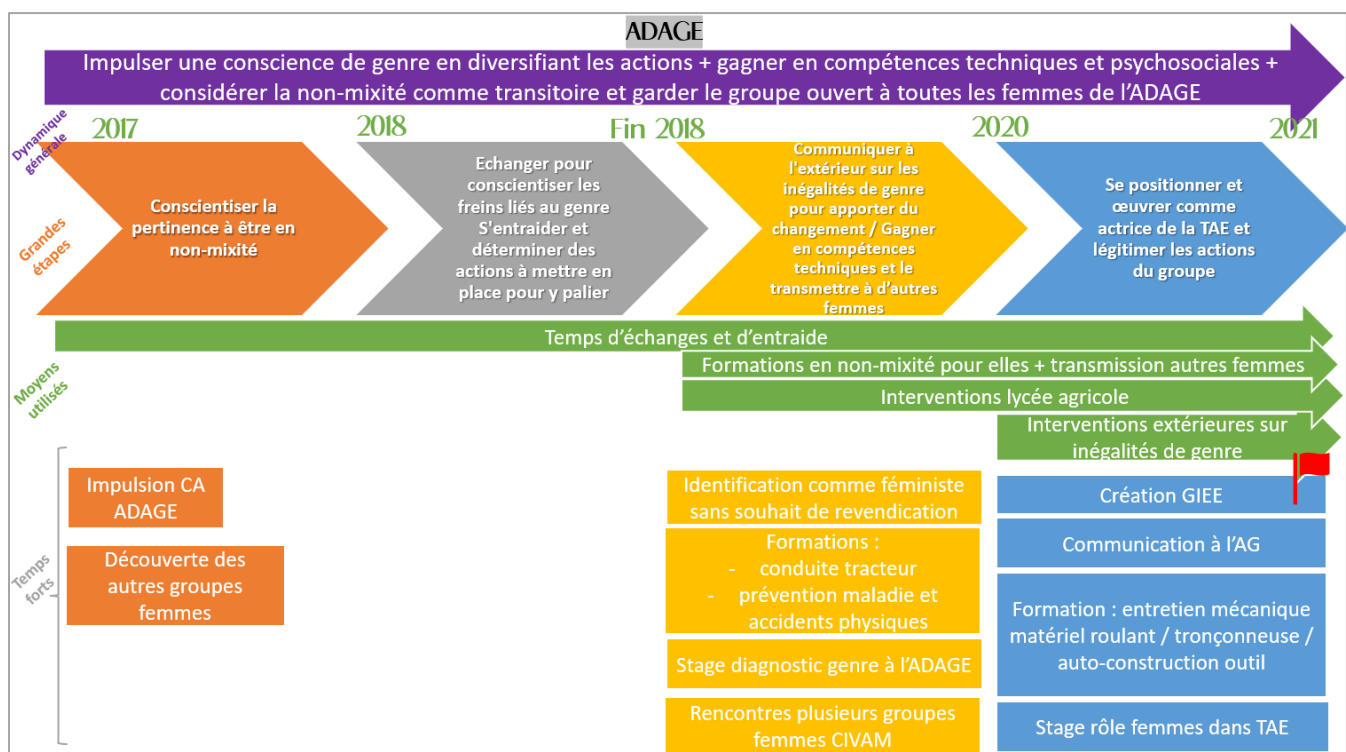
En outre, le GIEE permet d'obtenir des financements pour continuer les actions déjà mises en place et de faciliter l'accessibilité des formations à toutes. Il permet aux femmes de formuler une réelle volonté à faire reconnaître leur contribution dans la TAE et à mettre en place des moyens pour continuer le travail de recherche et de visibilisation sur ces questions. Le GIEE est aussi vecteur de reconnaissance du groupe en tant que groupe digne d'intérêt. Malgré tout, les femmes ressentent un réel besoin de partager ce qu'elles vivent au reste de l'ADAGE dont les membres témoignent encore d'un manque de compréhension sur l'existence du groupe. Elles aimeraient toucher tous les hommes de l'ADAGE pour autant ceux qui sont venus jusqu'alors aux débats ouverts sont majoritairement les conjoints des femmes qui ont (ou ont eu) un lien avec les Elles. Ainsi, elles s'impliquent dans la création d'une performance théâtrale expliquant ce que fait le groupe, ce qu'il leur permet, les inégalités de genre qu'elles conscientisent et un message général d'appel à la progression commune sur cette thématique. Cette présentation en AG est une réelle prise de positionnement et mise en avant pour les femmes et une réussite car beaucoup d'hommes présents n'avaient jusque-là pas entendu une seule fois le discours des Elles. Les retours des hommes, pour beaucoup incrédules, dubitatifs voire choqués confirment aux femmes qu'ils ont peu conscience des inégalités de genre qu'elles vivent et que cette thématique est perçue comme désuète au XXIème siècle.

Cette implication active sur la thématique de la TAE se traduit par des temps de réflexion commun sur la définition de la TAE pour elles, et en quoi elles y participent en étant femmes. Pour faciliter ces réflexions, elles font appel à des personnes ressources (sociologues) qui viennent nourrir leur conscience de genre en lien avec la TAE. Par ailleurs, elles embauchent une stagiaire pour faire une étude sociologique sur « le rôle des femmes dans la mise en place de pratiques en lien avec la TAE ».

Les femmes continuent leur montée en compétences techniques avec des formations : entretien courant-mécanique de base du matériel roulant, tronçonneuse et taille des haies. Un partenariat avec l'Atelier Paysan (projet Usager·es) leur permet de faire un pas de plus dans leur autonomisation avec l'auto-conception et auto-construction d'outils pour faciliter leur travail tel qu'un chariot à piquet de clôture. Elles posent les intentions de continuer à se former dans des domaines structurellement "masculins" : travail du bois, construction, charpente, électricité, plomberie, vidange, entretien tracteur. Mais aussi de continuer à gagner en autonomie avec des formations écologiques : plantes médicinales, prairies pharmacies, et gagner en réassurance et communication avec des formations telles que : questionner et organiser son temps de travail, avoir une meilleure prise de parole, verbaliser, faire passer un message.

Le groupe, mieux connu par le territoire et les réseaux d'agricultures alternatives, intensifie ses interventions et témoignages extérieurs sur les questions de genre. Elles participent activement aux rencontres CIVAM et à la construction d'un plaidoyer national.

Figure 6 : Frise analytique de la dynamique du groupe de femmes de l'ADAGE



e) Analyse complémentaire de l'action collective

i. Objets d'action : des difficultés à concilier temps d'échange et projet

Après une première année de rencontre et d'échange, le groupe démontre une forte dynamique d'actions (3ème période). Pour autant, le bilan de fin d'année fait émerger le besoin d'un retour à plus de temps d'échange. L'articulation entre temps d'échange et projet n'est donc pas encore stabilisée. L'animatrice est consciente de ce besoin d'échange sans thématique, pour autant lors des premières journées de

formations elle a constaté que le tour météo pouvait prendre 3h et n'était donc pas conciliable avec l'organisation de la journée. Matériellement, les femmes ne peuvent pas se retrouver aussi souvent qu'elles le souhaiteraient. Elles sont pour beaucoup engagées dans d'autres actions collectives de l'ADAGE (administration, groupes de travail).

ii. Engagement : les femmes et l'animatrice sont très actives dans l'opérationnalisation des objectifs

Toutes ne sont pas impliquées à la même hauteur. Certaines ne se sentent pas appartenir au groupe mais viennent épisodiquement pour participer à des temps qui les intéressent plus particulièrement (comme les formations). L'animatrice et le noyau dur sont très impliqués dans l'opérationnalisation des objectifs du groupe. En outre, pour chaque projet/action des femmes s'engagent comme référentes, et sont actives dans la prise de contact avec les partenaires extérieurs et l'organisation de l'action.

iii. Moyen de communication : les femmes retrouvent un safe-space virtuel via WhatsApp

Face au confinement (covid) et aux difficultés de se retrouver, les femmes ont décidé de créer un groupe WhatsApp. Bien que très impliquée, l'animatrice a décidé de ne pas faire partie du groupe pour leur laisser cet espace "à elles". Pour autant, les femmes du groupe l'ont ajoutée ce qui témoigne de leur considération envers l'animatrice comme membre à part entière des Elles. Le groupe virtuel WhatsApp permet aux Elles de garder un *safe-space* en non-mixité hors des rencontres physiques. Il offre un espace de réassurance (partage des avancées et succès ayant trait au genre, ex : utilisation d'une nouvelle machine sur l'EA suite à une formation en non-mixité), un espace de partage de ressources pour continuer le développement de la conscience de genre (articles, podcast sur le genre) et enfin il permet aux femmes de témoigner de ce qu'elles nomment "les pépites sexistes" qu'elles vivent au quotidien. Ce groupe d'échange WhatsApp témoigne de l'appropriation du groupe de femmes par les participantes.

B. Mise en regard des 3 groupes et analyse de leur rôle dans la TAE du territoire

Dans cette partie nous mettrons en perspective les 3 groupes quant à (i) leurs dynamiques d'actions collectives (organisation, types et fréquences d'action, profils des participantes, mécanismes d'enrôlement, politisation, limites, etc.) et (ii) les rôles qu'ils jouent pour la TAE du territoire. Nous considérons ici les groupes comme unité d'analyse, c'est-à-dire sans regarder les effets des groupes dans les trajectoires individuelles des participantes (traité dans la partie suivante). La caractérisation des collectifs au travers d'un tableau permet de donner une vue d'ensemble facilitant l'analyse de la spécificité de la non-mixité choisie entre femmes. Cette analyse permet de répondre à la commande initiale du Réseau CIVAM de pouvoir mieux caractériser les groupes non-mixtes CIVAM du réseau. L'approche croisée du tableau permet également d'avoir une vue d'ensemble globale pour dégager des résultats d'analyse quant à la contribution à la TAE.

1. Les groupes présentent des tendances communes tout comme des points de divergences

Le tableau ci-dessous permet de faire ressortir des indicateurs de la dynamique de la non-mixité choisie entre femmes dans les CIVAM locaux. La connaissance des points de convergences et divergences peut être, à terme, mobilisée pour penser le développement de ces groupes dans le Réseau CIVAM et mieux savoir communiquer sur cette démarche et ses particularités. De fait, nous nous proposons par la suite d'analyser et mettre en perspective certains indicateurs de telle sorte à faire ressortir des tendances générales à prendre en compte pour approcher la non-mixité choisie entre femmes.

Tableau 7 : Tableau analytique caractéristique des modalités de l'action collective et actions des 3 groupes

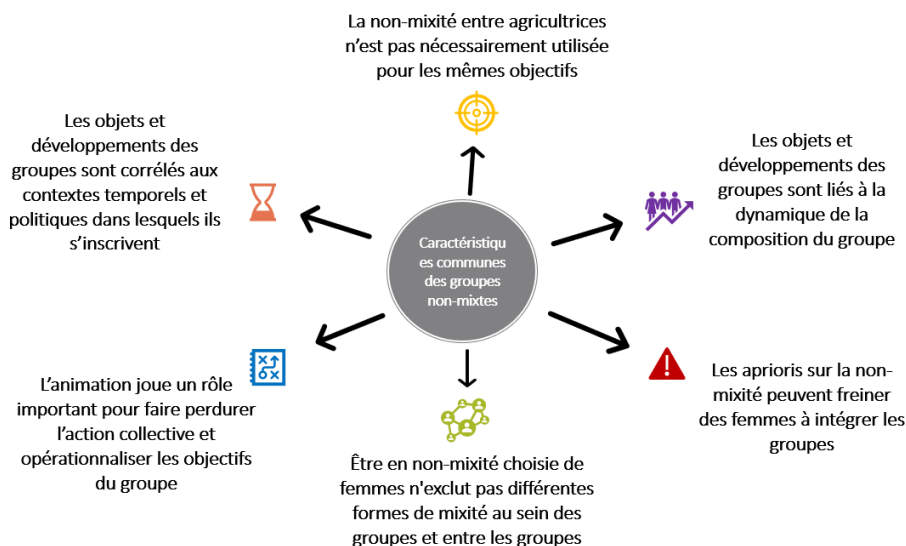
	ADAR	HB	ADAGE
MODALITÉS DE L'ACTION COLLECTIVE			
Création	1998	2007	2017
Le groupe a un statut propre	Oui (association)	Non	Oui (GIEE)
Les participantes sont à l'origine du groupe	Oui	Non	Non
PROFILS PROFESSIONNELS DES MEMBRES			
Agricultrices	Oui	Oui	Oui
En projet d'installation	Non	Oui	Oui
Non-paysannes	Oui	Non	Non
Membres sans lien Civam au départ	Oui	Non	Non
Divers systèmes de production	Non	Oui	Non
Systèmes conventionnels et AB	Oui	Oui	Oui
DYNAMIQUE ENTRE LES MEMBRES			
Collectif soudé	Oui	Non	Non
Collectif soudé + passagers clandestins ⁵	Non	Non	Oui
Plusieurs petits groupes en réseau	Non	Oui	Non
FORME D'ENRÔLEMENT			
Communication par CIVAM	Oui	Oui	Oui
Cooptation / marrainage	Oui	Oui	Non
Autre :	Lors des performances	Non	Non
CADRES DE RÉFÉRENCE FACILITANT L'INTÉGRATION			
Les dynamiques du genre	Non	Non	Oui
L'écologie	Oui	Non	Non
Politique générale	Oui	Non	Non
RAPPORT AVEC LE TERRITOIRE			
Reconnaissance sur le territoire	Oui +++	Oui +	Oui +++
Partenariat avec autres collectifs agricoles	Non	Non	Non
Partenariat avec autres collectifs non-agricoles	Oui	Non	Non
RAPPORT À L'ANIMATRICE			
Animatrice perçue comme membre	Oui	Non	Oui
Animatrice motrice dans l'opérationnalisation des actions du groupe	Oui ++	Oui	Oui +++

⁵ Terme employé en sociologie-économie pour qualifier un individu qui profite des avantages d'une action collective sans y prendre part

POLITISATION			
Féminisme revendiqué	Non	Non	Non
Féminisme identifié	Oui	Non	Oui
Non-mixité revendiquée	Non	Non	Oui
Mode d'agriculture revendiqué	Oui	Non	Oui
Autre : migration, citoyenneté	Oui	Non	Non
ACTIVITÉS / MOYENS			
Fréquences rencontres	1/mois et +	0.75/mois	1/mois
Lieu propre	Non	Non	Non
TEMPS D'ÉCHANGE			
Co-résolution guidé	Non	Oui	Oui
Thématique définie au préalable	Non	Oui et non	Oui et non
FORMATIONS			
Techniques	Non	Oui	Oui +++
Santé au travail	Non	Oui	Oui
Psychosociales (eq pro/perso, place...)	Non	Oui	Oui
Savoirs et pratiques écologiques	Oui	Non	Non
Connaissance dynamiques de genre	Non	Oui	Oui +++
SENSIBILISATION DES AUTRES			
Sur le genre	Non	Oui	Oui
Sur l'écologie	Oui +++	Non	Non
Sur l'agroécologie	Oui	Non	Non
VISIBILISATION VÉCUS DE FEMMES			
Sur les inégalités de genre	1 fois	Oui	Oui +++
Sur la TAE	Oui	Non	Oui
MOYENS SENSIBILISATION ET VISIBILISATION			
Théâtre	Oui	Oui	Oui
Panneaux et affiches	Non	Non	Oui
Textes, articles, contes	Oui	Non	Oui
Film	Oui	Non	Non
Média extérieur	Non	Oui	Oui
Événement politique, institution publique	Oui	Oui	Non
Etude/stage	Non	Non	Oui
Transmission compétences techniques et savoirs	Oui	Non	Oui
Interventions scolaires	Non	Non	Oui
ACTIVITÉS POUR SOI			

Artistique	Oui	Oui	Non
Bien-être	Non	Oui	Non
RENCONTRES AUTRES GROUPES			
Rencontres nationales organisées par R.CIVAM	Non	Oui	Oui
Voyages d'échange entre 2 groupes	Oui	Oui	Non
LIMITES			
Géographie	Non	Oui	Oui et non
Temps	Non	Oui	Oui
Renouvellement des membres	Oui	Non	Non

Figure 7 : 6 tendances caractérisant les groupes non-mixtes ont pu être identifiées



a) Les objets et développements des groupes sont corrélés aux contextes temporels et politiques dans lesquels ils s'inscrivent

Il est important de souligner que les évolutions des groupes sont corrélées à leur contexte temporel, sociétal, territorial et à l'accessibilité de ressources matérielles et morales. C'est le cas par exemple du groupe de l'ADAGE qui se forme en 2017, à une époque où le Réseau CIVAM a déjà commencé à s'emparer des questions de genre et de non-mixité et qui va ainsi bénéficier de l'accessibilité à beaucoup de ressources lui permettant de se développer très rapidement sur ces thématiques. En outre, la conscience de genre se fait également plus présente depuis quelques années, après le mouvement mondial MeToo qui a remis au goût du jour le féminisme. De fait, les femmes qui aujourd'hui intègrent ou forment un groupe non-mixte sont plus à

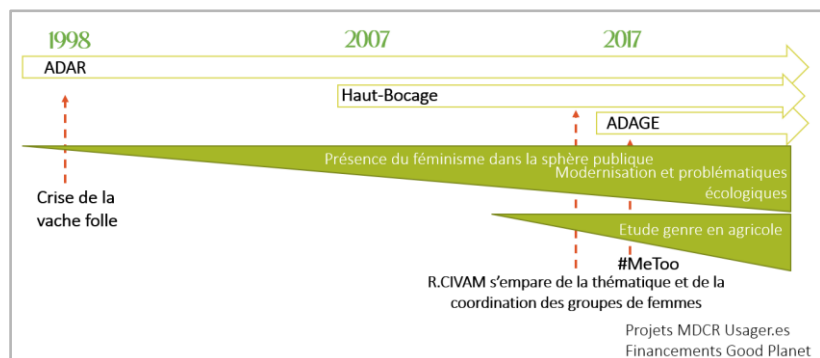


Figure 8 : Schéma explicatif de l'évolution du contexte temporel ayant un effet sur les groupes

à développer très rapidement sur ces thématiques. En outre, la conscience de genre se fait également plus présente depuis quelques années, après le mouvement mondial MeToo qui a remis au goût du jour le féminisme. De fait, les femmes qui aujourd'hui intègrent ou forment un groupe non-mixte sont plus à

même d'avoir déjà des acquis en termes de conscience de genre. A l'inverse, le groupe de l'ADAR se forme en 1998 en réaction à la crise de la vache folle. L'objet du groupe est donc principalement lié à la revalorisation de l'image de l'agriculture, et bien que certaines femmes aient conscience des inégalités de genre et en discutent entre elles, le manque de modèle et de ressource d'actions non-mixtes pour y pallier n'amène pas le groupe à s'orienter dans cette direction.

Ainsi, nous pouvons également affirmer que le Réseau CIVAM à aujourd'hui un rôle effectif dans le développement des groupes non-mixtes et l'orientation de leurs actions⁶. En obtenant des financements pour mettre en place des projets sur les questions de genre à l'échelle nationale, il permet aux groupes de se retrouver entre eux, d'échanger, de s'inspirer mutuellement, mais également de participer à des projets similaires (projet MCDR Usager·es avec l'Atelier Paysan que l'on retrouve à l'ADAGE et au Haut-Bocage). Il crée un maillage entre les groupes, et facilite la mise en lien des animateurs et animatrices des groupes femmes qui peuvent échanger des idées et contenus d'animation. C'est ainsi qu'on observe que l'animation de réflexion sur la question "le groupe est-il féministe ?" créée par l'animatrice du groupe femme CIVAM DEFIS (44) a été reproduit par l'animatrice du groupe femmes de l'ADAGE en 2019. Nous pouvons également observer que le groupe du Haut-Bocage réoriente ses actions (réflexions en groupe, formations, ateliers) sur des questions de genre dans l'agriculture (rapport à la mécanique, soin au travail, équilibre pro-perso) depuis 2019, soit depuis que le Réseau CIVAM propose aux groupes des partenariats sur des projets qui peuvent financer ces actions et des temps d'échange entre groupes non-mixtes.

b) La non-mixité entre agricultrices n'est pas nécessairement utilisée pour les mêmes objectifs

Les groupes du Haut-Bocage et de l'ADAGE se différencient fortement de celui de l'ADAR par leur objectif et dynamique concrète d'amélioration de la vie même des participantes en tant que femmes actives. En outre, les activités de ces deux groupes cherchent à faire monter les femmes en compétences techniques et psychosociales pour mieux vivre leur quotidien d'agricultrice. Les actions de ces deux groupes sont donc plus à même d'apporter des outils et des transformations dans les exploitations des participantes. À l'inverse, le groupe de l'ADAR a ses actions focalisées principalement sur de la communication extérieure et la création d'espace de dialogue entre différents groupes sociaux. Les formations des femmes de l'ADAR sont mises en place avec l'objectif de transmettre le savoir acquis à un public (ce qui n'empêche pas qu'elles puissent en bénéficier à titre personnel). Il y a peu d'actions concrètes mises en place dans une volonté de s'outiller pour monter en compétences techniques et psychosociales à l'échelle individuelle. Deux aspects différencient le groupe du Haut-Bocage et de l'ADAGE : le groupe du Haut-Bocage dans son parcours a aussi utilisé la non-mixité comme moyen de créer des espaces de retour à soi, de pratiques de loisir et d'activités de bien-être, qui soit détaché de l'agriculture ; le groupe de l'ADAGE utilise la non-mixité comme moyen de mettre en place des actions pour faire avancer l'égalité femmes-hommes avec une forte volonté de résultats.

Les moyens utilisés pour parvenir aux objectifs sont divers : temps d'échange guidés ou non, formations, ateliers, rencontres d'autres groupes, sensibilisation en extérieur via différents moyens et outils (théâtre, panneau, texte, film, média, événement politique, stage, formation des autres, intervention scolaire). De manière générale, l'ADAR se différencie du Haut-Bocage et de l'ADAGE

⁶ La saisie de cette thématique par le Réseau CIVAM s'est faite suite à la demande du terrain. Plusieurs groupes locaux exprimaient depuis quelques années des besoins : organisation de temps d'échange nationaux, veille pour des financements...

quant aux moyens utilisés. Ce qui répond à une certaine logique étant donné que les objectifs de ces derniers sont proches.

c) Les objets et développements des groupes sont liés à la dynamique de la composition du groupe dans le temps

Cette analyse participe à répondre à une de nos sous-questions de départ, à savoir déterminer en quoi les femmes sont impliquées dans l'évolution de la dynamique du groupe non-mixte auquel elles participent.

Les groupes de l'ADAR et de l'ADAGE ont tous deux, dès le départ (ADAGE) ou depuis longtemps (ADAR), été organisés autour d'un noyau dur de femmes. Par ailleurs, les deux groupes marquent au cours des années des nettes accentuations de prises de conscience qui se traduisent par des volontés d'actions de plus en plus fortes et/ou militantes. Pour l'ADAGE, on observe le développement d'une conscience de genre qui se traduit par des actions de plus en plus diverses et assumées pour améliorer l'égalité femmes-hommes et promouvoir la non-mixité. Pour l'ADAR, on observe le développement d'une conscience politique, sur les dysfonctionnements de l'agriculture et de la société, qui amène les participantes à porter des discours de plus en plus colorés politiquement et à participer à des projets citoyens de plus grande envergure. Nous comprenons alors que les évolutions des groupes en termes de politisation sont favorisées si les membres évoluent ensemble, d'un bloc, sur la durée, soit qu'il y ait moins de discontinuité dans les membres qui composent le groupe comme c'est le cas pour le Haut-Bocage. Il est à noter que le groupe du Haut-Bocage a depuis sa création aussi porté et participé à des actions politiques, mais cela s'est fait de façon décousue. Ce sont principalement deux projets (film "A ma place", théâtre forum "Alice l'Agricultrice") qui sont la conséquence de temps d'échange où une conscience de genre s'est développée. Néanmoins, ces deux projets ont été portés par deux groupes de femmes différents. Le deuxième projet n'a pas fédéré toutes les femmes qui avaient participé aux échanges. Les animateur·ices ont par la suite veillé à équilibrer les temps de groupe de parole et de projets quel qu'il soit pour garder le groupe ouvert et inclusif au maximum de femmes. Par ailleurs, les femmes qui ont pu participer à des rencontres politiques sur la place des femmes en milieu rural ont davantage parlé en leur nom qu'en ayant une voix claire et définie sur ce que pense le groupe. Ce qui contraste avec le groupe de l'ADAGE qui a pris un temps de réflexivité commun pour déterminer son positionnement par rapport au féminisme et être à même de mieux savoir parler du groupe en tant qu'unité.

De surcroît, cette progression continue dans la construction d'un cadre de référence commun peut induire de plus grandes difficultés à intégrer de nouvelles femmes, et peut favoriser la fermeture du groupe. Des femmes n'ayant pas eu le même développement de déconstruction des stéréotypes de genre ou d'une pensée politique revendicative peuvent se sentir en décalage, en désaccord, et avoir plus de difficultés à se sentir appartenir au groupe.

Pour le groupe de l'ADAR nous pouvons observer que les objets du groupe évoluent également avec l'ouverture du groupe à des femmes rurales non-paysannes et n'ayant pas de lien direct avec une exploitation agricole. Bien que le groupe soit déjà à un stade de politisation fort lors de l'intégration des femmes, celles-ci trouvent leur place en portant au préalable des valeurs politiques de gauche. Leur venue amène le groupe à élargir les thématiques traitées lors des discussions et de l'écriture des saynètes vers des sujets de société actuels.

d) Les aprioris sur la non-mixité peuvent freiner des femmes à intégrer les groupes

NB : La tendance développée ci-après exclut le groupe de l'ADAR qui s'est constitué de lui-même et qui n'a jamais eu d'objectif revendiqué pour les femmes.

Plusieurs femmes témoignent avoir été méfiantes, craintives ou interrogatives lorsqu'elles ont été invitées à rejoindre un groupe de femme. Pour les femmes qui n'ont jamais participé à de la non-mixité ou du militantisme féministe ces appréhensions s'expliquent par la peur de participer à un groupe de lutte contre les hommes (image négative du militantisme féministe), le désaccord avec la non-mixité qui est vue comme du communautarisme, et/ou la peur d'être catégorisée ou moquée par ses pairs masculins. Pour les femmes ayant déjà un rapport au féminisme, l'intérêt à intégrer un groupe non-mixte de femmes est déjà acquis ou très vite compris. De manière générale, ces femmes-ci sont jeunes et/ou viennent d'un milieu urbain ou ont fait des études supérieures longues. Plusieurs femmes âgées du groupe du Haut-Bocage attestent voir un militantisme et une colère déjà présents chez les plus jeunes femmes (< 30 ans) arrivées récemment. Par ailleurs, nous avons pu également observer un cas particulier d'une femme de l'ADAGE (déjà féministe) être méfiante vis-à-vis du groupe par peur qu'il soit très essentialiste.

De manière générale, les groupes non-mixtes entre femmes sont encore mécompris. La constitution des groupes du Haut-Bocage (2012) et de l'ADAGE (2017) ont demandé de la part des animateur·ices beaucoup d'effort et de sensibilisation des femmes des CIVAM pour qu'elles envisagent de participer à une réunion non-mixte entre femmes. A ce jour, les femmes témoignent ressentir fortement que de nombreuses femmes se freinent à intégrer le groupe du fait des craintes citées ci-dessus.

e) L'animation joue un rôle important pour faire perdurer l'action collective et opérationnaliser les objectifs du groupe

Pour les trois groupes, la présence d'un·e animateur·ice est nécessaire à la vie du groupe. Il·elle permet la mise en place et le maintien des projets qui nécessitent un vrai temps et capacité de travail que les femmes des groupes n'ont pas. Leurs compétences et qualités d'animation permettent de créer l'espace pour que des femmes qui sont, au départ, inconnues se sentent à l'aise pour discuter entre elles et poser des objectifs communs. Nous pouvons observer que dans les trois groupes, après un certain temps de vie où un noyau dur de femmes est constitué, des liens forts se créent entre les femmes. A ce moment, l'animateur·ice permet de soutenir un lien qui existe à présent sans l'animation, mais qui est renforcé par les projets que celle·celui-ci facilite. L'absence prolongée de l'animatrice du groupe du Haut-Bocage permet d'apprécier la résilience que peut avoir un groupe quand un noyau dur est formé et que les femmes ont déjà noué des liens d'amitiés.

Par ailleurs, nous pouvons observer que les animateur·ices jouent également un rôle dans l'orientation des dynamiques et actions du groupe. Leur réseau professionnel et personnel leur permet d'accéder à des ressources qu'ils·elles mettent à profit pour leur groupe (animation, intervenant·e). De même, elles mettent à profit leurs attraits, compétences et connaissances personnelles sur des sujets et des outils (ex: ressource féministe (ADAGE), outils de développement personnel, atelier d'écriture (Haut-Bocage), création d'une association (ADAR)). Les membres des groupes interrogées témoignent toutes de l'importance de l'animateur·ice dans le développement positif du groupe.

La présence d'un·e animateur·ice homme ou femme peut avoir une importance comme ne pas en avoir pour les participantes. Les femmes de l'ADAR témoignent que l'arrivée de la première animatrice femme (après deux animateurs hommes) a permis une réelle libération de la parole au sein du groupe. C'est à ce moment-là qu'elles ont réalisé l'intérêt et leur besoin d'être en non-mixité totale vis-à-vis des

hommes. Toutefois, l'animation de l'ADAR n'a jamais été à des fins de guider les temps d'échanges. Ce qui peut être mis en perspective avec le groupe du Haut-Bocage qui a bénéficié d'un animateur homme pendant trois ans, mais qui a accompli un travail important d'animation du groupe de parole et d'écoute pour répondre aux besoins des femmes identifiés lors des temps d'échanges. Les femmes interrogées n'ont pas été dérangées par le fait qu'il soit un homme car elles ont apprécié ses qualités d'animateur, d'écoute et d'empathie.

Au bout d'un certain temps, les animatrices peuvent questionner leur approche du groupe : soit garder la posture d'animatrice qui est là pour faciliter, soit prendre place dans le groupe aussi en tant que femme rurale. De manière générale, les animatrices gardent une posture d'animation neutre pour s'assurer que l'ensemble des participantes aient leur place, mais aussi pour ne pas influencer les choix et décisions du groupe et être là seulement en soutien. Pour autant, certaines animatrices témoignent engager beaucoup d'énergie et d'affect pour assurer la continuité et le bien-être du groupe car elles se sentent concernées par les thématiques.

f) Être en non-mixité choisie de femmes n'exclut pas différentes formes de mixité au sein des groupes et entre les groupes

Les 3 groupes sont en non-mixité de femmes, mais présentent chacun une mixité différente dans les membres qui le composent. Dans chaque groupe, les membres principaux et présents dès l'origine du groupe sont des agricultrices adhérentes au CIVAM (ou GVA pour l'ADAR). Chaque groupe a une ouverture avec des degrés différents à d'autres catégories de femmes. Les groupes de l'ADAGE et du Haut-Bocage sont ouverts à des femmes en projet d'installation ou en cours d'installation. Le groupe de l'ADAGE est ouvert pour les conjointes des adhérents de l'ADAGE dont l'activité principale n'est pas l'agriculture, mais aucune ne s'est joint au groupe. Le groupe de l'ADAR est ouvert à toutes femmes rurales, qu'elles soient de près ou de loin concernées par l'agriculture. A cela s'ajoute une mixité générationnelle. Les groupes de l'ADAGE et du Haut-Bocage ont une forte mixité d'âge (de 25 à 60 ans), tandis que le groupe de l'ADAR comprend des femmes de la même génération (60aine).

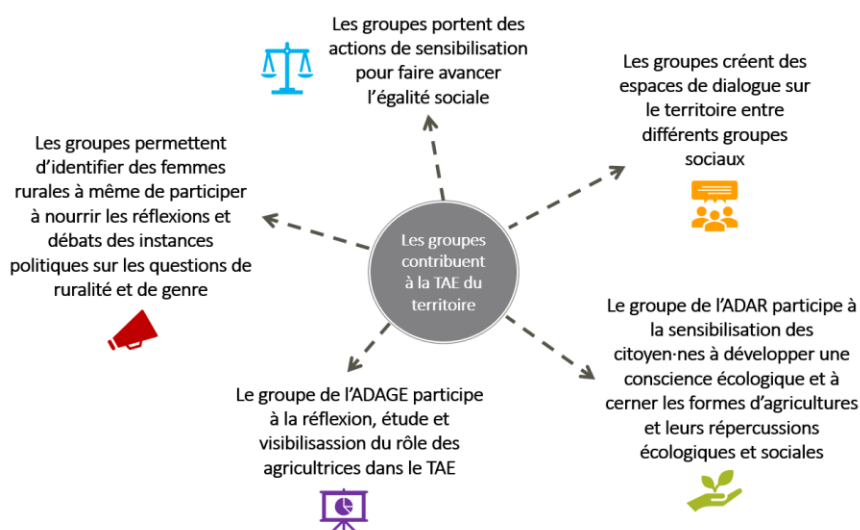
La mixité se retrouve également dans les systèmes de production. Les groupes de l'ADAR et de l'ADAGE présentent respectivement les mêmes productions principales (ADAGE : élevage bovin laitier/ ADAR : élevage bovin allaitant). Pour autant certaines fermes comportent de la diversification, et les systèmes peuvent être conventionnels ou biologiques. Le groupe du Haut-Bocage compte plusieurs productions : élevage bovin, caprin, avicole, arboriculture, PPAM. De même, les systèmes peuvent être conventionnels ou biologiques.

Enfin, nous pouvons également mentionner la présence d'une mixité sociale. Les femmes ne viennent pas toutes du milieu agricole. Certaines viennent du monde rural et ont toujours fait de l'agriculture, d'autres ont eu des activités non-agricoles avant de s'installer. D'autres encore viennent du monde urbain et ont également eu d'autres activités avant de s'installer.

2. Les groupes participent à la TAE de leur territoire

L'approche de l'étude des effets des groupes dans la TAE s'est inscrite initialement dans une démarche de recherche à l'échelle individuelle. A savoir, d'observer comment les actions du groupe peuvent participer ou initier des changements des mondes professionnels (pratiques, normes, valeurs). Pour autant, le travail d'analyse descriptive et diachronique de l'action collective des groupes permet de constater que les groupes en tant qu'unité portent des actions en lien avec la TAE pour leur territoire. Dans cette partie nous nous intéresserons à 5 contributions identifiées des groupes dans la transition sociale et écologique de leur territoire.

Figure 9 : Schéma caractérisant les 5 contributions des groupes de femmes dans la TAE



a) Les groupes portent des actions de sensibilisation pour faire avancer l'égalité sociale

Les 3 groupes ont porté, et/ou portent encore, des actions de communication pour faire avancer l'égalité femmes-hommes en dénonçant et sensibilisant sur le sexisme présent dans l'agriculture.

Depuis 2018, le groupe de l'ADAGE est le plus actif dans cette dynamique qui est aujourd'hui un fil rouge du groupe. Les femmes travaillent de front sur plusieurs formes d'actions de sensibilisation : interventions scolaires, soirées-débat, ateliers et conférences dans des salons, mises en place de formations non-mixtes pour les porteuses de projet, création et représentation artistique à l'AG de l'ADAGE. Par ailleurs, leurs actions visent différents publics : lycéen·nes, pairs de l'ADAGE, milieu agricole en général, citoyen·nes non-paysan·nes du territoire. En plus de la sensibilisation, le groupe est actif pour améliorer la connaissance de la situation des femmes de leur territoire (agricultrices ou femmes de paysans) en diagnostiquant leur situation et besoin. Grâce à cette étude scientifique menée par une stagiaire ingénieure agronome, elles ont permis d'avancer des statistiques valides qui renforcent leurs propos et la visibilité des inégalités et rapports de pouvoir asymétriques liés au genre dans l'agriculture.

Le groupe du Haut-Bocage a porté à deux reprises (2010 et 2012) des actions de sensibilisation avec la création d'un film comme support d'échange pour de nombreuses soirées-débats dans plusieurs départements, et la création d'une pièce de théâtre-forum qui a été représentée 4 fois sur le territoire.

Le groupe de l'ADAR a participé une fois (2002) à la création d'une saynète pour dénoncer l'injustice des statuts des femmes qui ont des droits inférieurs aux hommes et ne peuvent pas s'installer en GAEC avec leur conjoint (obligation jusqu'en 2010 d'être en EARL ce qui est désavantageux fiscalement). Par ailleurs, le groupe de l'ADAR est impliqué dans les avancées sociales de par les partenariats qu'il a mis en place avec d'autres collectifs (favoriser la mixité sociale en visibilisant des musiciens immigrés) et l'implication dans des réflexions citoyennes (projet *Où atterrir ?*). Les femmes de l'ADAR participent également à l'imagination d'une autre forme de société en remettant en cause les politiques européennes et en visibilisant les modes d'agricultures plus durables, résilients qui soient justes socialement, voire en imaginant des alternatives (ex : une PAC idéale).

b) Les groupes permettent d'identifier des femmes rurales à même de participer à nourrir les réflexions et débats des instances politiques sur les questions de ruralité et de genre

En étant identifiés sur le territoire, voire au-delà, les groupes ont pu être sollicités à plusieurs reprises pour venir porter les voix des femmes rurales, et ainsi contribuer à faire avancer les questions d'égalité sociale en démontrant et témoignant en quoi les inégalités sont toujours bien présentes, et en désignant les actions à renforcer pour pallier à ces problématiques.

Le groupe de l'ADAR a été invité à participer en 2019 à une journée sur la thématique des femmes et de la ruralité pour le Secrétaire d'Etat. Suite à la diffusion du film "A ma place", le groupe du Haut-Bocage a été invité en 2013 par Ségolène Royal pour un repas à l'Hôtel de Région pour témoigner (avec d'autres femmes ou collectif de femmes) des actions portées pour la cause féminine. Et ce, afin de préparer une présentation pour la Journée internationale des droits des femmes. A la suite de quoi, le 8 mars 2013, une des femmes du groupe qui a été d'accord pour participer, s'est rendue à l'Elysée pour présenter le travail sur les problématiques de genre fait avec le film. En 2017, le groupe du Haut-Bocage est invité par la Délégation des droits des femmes des Deux-Sèvres à une journée de témoignage (avec comme support le film « A ma place ») où assiste la députée Delphine Batho pour présenter des thématiques en table ronde qui pourraient être saisies et travaillées par les pouvoirs publics. Les femmes décident de mettre en lumière les problématiques d'isolement des femmes rurales et les solutions à encourager (participation groupe femme, groupe CIVAM, faciliter les rencontres), et les problématiques liées à la présence minoritaire des femmes en formation, l'accès plus difficile et les outils peu adaptés.

c) Les groupes créent des espaces de dialogues sur le territoire entre différents groupes sociaux

Au travers de leurs actions avec des publics extérieurs au groupe, les femmes créent des espaces de rencontres et de dialogues entre différents groupes sociaux : monde paysan, citoyen·nes-consommateur·ices, associations environnementalistes, immigré·es. Elles participent ainsi à renforcer le lien social et la mixité sur leur territoire.

Pendant les Journées Découvertes, les femmes de l'ADAR créent des espace-temps où plusieurs publics du territoire peuvent se rencontrer. Ceci peut être illustré par les temps d'échange entre l'association environnementaliste intervenant pour sensibiliser sur l'importance de la préservation des zones humides et les agriculteur·ices participant·es. Les femmes témoignent de la richesse de ces échanges entre deux acteurs aux opinions usuellement clivées et qui se rencontrent peu. Les environnementalistes ont pu expliquer en quoi les zones humides sont importantes à protéger. Les agriculteur·ices ont pu mieux faire comprendre aux environnementalistes les difficultés et contraintes que les zones humides induisent pour l'élevage. Les Journées Découvertes permettent également de créer des espaces de rencontre et du lien social entre le monde paysan et le reste des citoyen·nes. Elles participent à rompre l'isolement des agriculteur·ices, tant par ceux·celles qui viennent comme public que par les exploitations avec qui elles font un partenariat pour faire la Journée Découverte. Ainsi, elles permettent à des agriculteur·ices de présenter et valoriser leur travail auprès des consommateur·ices. Enfin, leur partenariat avec un collectif de musique maghrébine, qui œuvre pour l'insertion sociale en milieu rural au travers de l'art, permet de faire se rencontrer différents groupes sociaux du monde rural, et favorise la mixité culturelle. Les groupes de l'ADAGE et du Haut-Bocage créent également des espaces de rencontre et de lien social entre agriculteur·ices lors des soirées-débats-conférences pour discuter des questions de genre.

d) Le groupe de l'ADAR participe à la sensibilisation des citoyen·nes à développer une conscience écologique et à cerner les formes d'agricultures et leurs répercussions écologiques et sociales

Avec les performances théâtrales et les ouvertures d'exploitations agricoles, les femmes contribuent à informer différents publics du territoire (non-paysan·nes, élu·es, famille) des effets néfastes des formes d'agricultures industrielles et intensives en intrants chimiques et produits phytosanitaires. Elles informent des conséquences des agricultures conventionnelles intensives sur l'environnement, mais également sur les problématiques sociales qui s'aggravent avec la perte de la paysannerie et l'agrandissement des exploitations (perte d'emplois ruraux, perte de liens sociaux), le développement de l'alimentation industrielle et transformée (déconnection des rythmes de la nature, des saisons, aliments mauvais pour la santé, surconsommation, pollution, récupération du bio), et l'érosion des savoirs empiriques agricoles ancestraux au profit d'une dépendance à la technologie (perte de lien avec l'animal avec la robotisation, perte des connaissances d'observation de la nature pour savoir la météo...). En outre, elles dénoncent les méfaits des politiques européennes agricoles qui nourrissent ces dynamiques et mettent en garde sur ce que pourrait être l'agriculture si les modèles agricoles prédominants continuaient à se développer. Pour cela, elles utilisent différents moyens : l'humour (saynètes) et la lecture de leur conte "*La Petite Paysanne*".

En parallèle, elles sensibilisent leur public à l'importance de la préservation de la biodiversité (pour la nature comme pour l'agriculture) et montrent les systèmes alternatifs et paysans (pratiques utilisées en agriculture biologique, sélection massale, petites exploitations en raisonné, etc.).

e) Le groupe de l'ADAGE participe à la réflexion, étude et visibilisation des agricultrices dans le TAE

Depuis deux ans, le groupe de l'ADAGE se saisit de la question de la TAE. Elles contribuent à la réflexion de ce qu'est la TAE en posant en collectif ce qu'elle représente pour elles et comment et pourquoi des femmes y prennent part. Elles ont impulsé la mise en place d'une étude scientifique (portée par une stagiaire ingénieure agronome) sur le rôle des femmes dans les changements vers la TAE. La labellisation en GIEE les renforce financièrement et en reconnaissance pour œuvrer dans la TAE.

Pour le groupe des Elles de l'ADAGE une ferme agroécologique c'est :

- "Une ferme basée sur un système écologiquement résilient : mise en place de système herbagers, recherche d'autonomie fourragère, peu ou pas d'utilisation de produits phyto, diversifications des cultures, préservation des ressources naturelles (haies,...)
- Une ferme qui permet aux paysannes de vivre : revenu suffisant
- Une ferme qui prend en compte le bien-être animal
- Une ferme qui permet aux paysan·nes de s'épanouir-qualité de vie/travail : autonomie décisionnelle, prise en compte de la santé au travail (ergonomie, ...), charge de travail convenable
- Une ferme ancrée sur le territoire. Pratiques qui permettent cet ancrage : approvisionnement local, création d'emploi sur le territoire, paysans qui prennent soin de leur entourage, contribution au système alimentaire local (vente directe, ...)
- Une ferme où il y a un degré de partage des ressources décisionnelles équitable, 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 ?"

Nous pouvons constater que les femmes appréhendent également la notion d'agroécologie au-delà des pratiques techniques, soit en prenant en compte les questions sociales de bien-être, la capacité d'agir, l'égalité, le développement du territoire, la création d'emploi, le *care*, ainsi que l'ancrage territorial et la prise en compte de l'articulation de la filière et du système alimentaire dans laquelle la ferme se développe.

Synthèse partielle :

L'analyse descriptive et diachronique des groupes permet de poser une première appréciation générale : la non-mixité est un facteur commun aux 3 groupes qui n'induit pas nécessairement une évolution graduelle similaire, tant en termes d'actions que de politisation. Les objets et actions des groupes se façonnent en fonction de l'époque, du contexte politique, et des ressources à disposition. Les groupes ont tendance à se politiser quand ils sont formés par un même groupe de femmes depuis longtemps qui vont vivre ensemble un processus de conscientisation, que ce soit vis-à-vis de rapports de pouvoir et injonctions liés au genre comme de l'écologie. La non-mixité choisie entre femmes n'exclut pas une mixité au sein de la catégorie femme, soit une mixité générationnelle, sociale et de système de production. Les femmes de par leur profil et leurs envies contribuent à nourrir la dynamique du groupe. L'animation est essentielle pour le bon développement du groupe. La non-mixité est toujours sujette à beaucoup d'aprioris et de stéréotypes (contre les hommes, essentialiste, communautariste) qui freinent l'intégration de nouvelles femmes.

Les 3 groupes portent des actions de sensibilisation (témoignages, informations, propositions) des citoyen·nes et des pouvoirs publics sur les questions d'égalités sociales, d'inclusion, d'agriculture résiliente et d'écologie. En plus d'informer, ces actions favorisent le lien social et créent des espaces de dialogue entre différents groupes sociaux du territoire (agriculteur·ices, consommateur·ices, élu·es, jeunes, immigré·es). Un groupe travaille également à créer de la connaissance scientifique sur les inégalités et rapports de pouvoir asymétriques liés au genre dans le milieu agricole, et sur la contribution des femmes dans la TAE. En plus de ces actions, le groupe se saisit de la thématique de la TAE pour y réfléchir collectivement à l'échelle des exploitations. L'ensemble de ces actions participe à la progression des égalités sociales et du développement de modes d'agriculture plus durables, résilients et justes socialement. Ainsi, les groupes jouent un rôle dans l'avancée de la transition agroécologique de leur territoire.

C. Analyse des changements facilités par les groupes dans les trajectoires individuelles des participantes

Après avoir identifié les dynamiques des groupes et analysé les apports des groupes en tant qu'unité d'analyse, nous allons à présent nous intéresser plus spécifiquement aux participantes qui les composent. Ce travail consiste à comprendre les interactions entre le groupe et les femmes, et en quoi l'un contribue à faire changer l'autre. Afin d'aborder les interactions entre le groupe et la trajectoire individuelle des femmes, nous nous intéresserons à : (i) les raisons pour lesquelles les femmes intègrent les groupes (ii) les changements induits par le groupe dans les sphères personnelles et professionnelles des femmes au travers de la grille d'analyse de *l'empowerment* (iii) le lien entre *empowerment* et TAE (iv) une analyse complémentaire des motivations qui favorisent des changements de pratiques agricoles vers l'agroécologie.

1. Des intégrations aux groupes pour des raisons différentes

Les femmes participant aux groupes ne sont pas toutes rentrées pour les mêmes raisons. Pour les femmes de l'ADAGE et du Haut-Bocage 3 raisons d'entrées se recourent : (i) le besoin d'échanger avec des femmes agricultrices (ii) le souhait de participer à des activités pour monter en compétences (formations techniques et psychosociales) ou pour son bien-être (ateliers de développement personnel, loisirs) (iv) par curiosité, sans attentes particulières. Pour le groupe de l'ADAR, deux femmes étaient initialement dans le groupe lors de sa création. Les autres femmes sont entrées dans le groupe à la retraite pour s'engager dans des activités qui ont du sens pour elle, et échanger avec des femmes avec qui elles partagent des valeurs communes. Par ailleurs, comme nous avons pu le notifier dans la partie précédente, les femmes ne sont pas toutes rentrées avec la même aisance. Certaines étaient très méfiantes à l'idée d'être en non-mixité tandis que d'autres avaient déjà à l'esprit son intérêt.

2. Les groupes participent à l'empowerment des femmes

Les données recueillies permettent de poser une première appréciation générale : les groupes non-mixtes auxquels les femmes enquêtées participent amènent des changements dans les sphères personnelles et/ou professionnelles. Le répertoriage de ces changements a permis de faire ressortir plusieurs grandes catégories d'effets des groupes dans la vie des femmes qui ont pu mettre en évidence la pertinence de mobiliser le concept d'*empowerment* (cf. partie II.C.4). Ainsi, nous nous proposons d'analyser et présenter les résultats des effets des groupes dans les trajectoires individuelles au travers de l'identification du développement des trois différents pouvoirs (*pouvoir avec, pouvoir intérieur, et pouvoir de*) qui caractérisent l'*empowerment*. Nous avons pu constater dans les parties précédentes que chaque groupe possède sa propre dynamique générale, qu'ils convergent et divergent sur des actions et moyens utilisés. De la même façon, les groupes présentent des effets communs dans la trajectoire des femmes, ainsi que des effets plus spécifiques.

Dans chaque catégorie de *pouvoir* nous trouvons des "grandes catégories" d'effets qui sont explicitées par les "sous-effets" qui en découlent. Pour présenter les résultats nous allons expliciter et justifier les effets avec certains exemples de femmes et des verbatims. Les exemples et verbatims complémentaires qui ont permis d'asseoir ces résultats se trouvent en Annexe - 4. Un tableau synthétique et récapitulatif des effets et sous-effets du groupe à l'échelle individuelle se trouve à la fin de cette partie.

a) Les groupes favorisent le "pouvoir avec"

i. Les groupes non-mixtes sont des espaces ressources

Le développement du "pouvoir avec" semble a priori la forme de pouvoir la plus à même d'être développée au travers d'un groupe. En outre, une des premières catégories caractérisant un rôle commun que jouent les 3 groupes non-mixtes est l'**espace ressource** qu'ils constituent, soit d'être :

- **un espace d'accès à des moyens multiples (formations, ateliers, groupe de parole, exemplarité⁷) pour favoriser son propre empowerment et celui du groupe**
- **un espace de rencontre qui permet d'échanger autant sur les sphères personnelles que professionnelles, et qui permet de créer des liens d'amitié profonds**

⁷Avoir accès à la connaissance des pensées, fonctionnement et mode d'agir d'autres femmes permet de considérer de nouvelles choses possibles. Cela permet aussi que des conceptions théoriques soient considérées comme concrètement possibles et praticables.

C'est donc l'accès à cet espace qui va induire plusieurs effets en termes de *pouvoir avec, pouvoir de et pouvoir intérieur*. Il est important de comprendre que si les groupes apportent des bénéfices et des transformations dans la vie des femmes c'est qu'ils fonctionnent tels des **espaces sécurisés (safe-space) où les femmes peuvent se sentir en confiance et à l'aise pour s'exprimer librement, se confier et s'engager dans des activités communes, soit qu'ils suscitent de la sororité**. C'est cette solidarité et bienveillance que les femmes témoignent les unes envers les autres qui leur permet de se sentir en confiance. De nombreuses femmes témoignent de cette qualité que porte le groupe non-mixte : *“En tant que jeune installée ne venant pas du milieu agricole, je me suis sentie à l'aise et je n'ai pas eu peur de poser des questions. On ose davantage parler grâce à la non-mixité” [Gabrielle, ADAGE]. “Une des premières choses qui m'a surprise avec la non-mixité c'était de voir comment nous pouvions aborder des sujets aussi intimes ensemble. On arrivait comme on était, on pleurait ou on rigolait, mais toujours dans le respect et l'écoute. Moi j'ai beaucoup apprécié ces moments-là” [Suzy, Haut-Bocage]. “Elles m'apportent beaucoup. Il y a des partages très intimes. Il y a un sacré respect dans ce groupe. Depuis 2 ans, je me rends compte que ce qu'on vit c'est vachement solide. Il y a clairement un avant et un après pour moi” [Diane, ADAR]. “J'ai bien fait de venir. J'ai trouvé une famille. Il y a beaucoup de sororité. Même si on n'a pas la même culture, lu les mêmes bouquins, notre lecture et analyse des choses est similaire et ça m'a fait beaucoup de bien de trouver ce groupe-là qui répond à mes besoins” [Gabrielle, ADAGE]. “Les échanges sont forts, c'est beau, il y a des rires comme des pleurs. On est là pour s'aider, se reconforter, on est comme une petite famille” [Héloïse, Haut-Bocage]*

Il est également important de considérer que la présence d'un·e animateur·ice favorise fortement la mise en place d'un cadre de confiance et de sécurité pour que des femmes (souvent inconnues) puissent se dévoiler et partager des ressentis très intimes.

Enfin, pour le Haut-Bocage et l'ADAR le groupe constitue également un **espace de loisir et de bien-être** (ex : ateliers de chant, théâtre, écriture, etc.).

ii. Les groupes permettent d'obtenir et de développer un réseau social

La possibilité d'accéder à un espace non-mixte permet de pallier une problématique très présente dans le monde agricole féminin : **rompre avec l'isolement**. Comme nous avons pu l'entrevoir dans la bibliographie, l'isolement des femmes sur les fermes est une des conséquences de la modernisation d'après-guerre. Elles sont beaucoup à passer la majorité de leur temps sur l'exploitation, et à l'intérieur de bâtiments, où se mêlent à la fois vie professionnelle et familiale. La présence plus faible de femmes en agriculture, ainsi que leur participation générale minoritaire dans les organisations professionnelles, induit un isolement pouvant être d'autant plus fort que la ferme est éloignée géographiquement des bassins de vie. C'est le cas de Françoise (Haut-Bocage) qui explique qu'il fut un temps où elle ne voyait pratiquement personne pendant le mois hormis son conjoint et ses enfants. *“Je pouvais voir le technicien ou le conseiller dans le mois, mais sinon quand on est à fond non-stop dans le travail et la famille au final on voit peu de monde”*. Gabrielle (ADAGE) témoigne également que son conjoint fait souvent des *“soirées paysans”* avec ses amis agriculteurs des exploitations d'à côté mais qu'elle n'a pas accès facilement géographiquement à d'autres femmes.

D'autre part, il est important de noter que bien que certaines femmes aient des amies femmes dans leur entourage, quand très peu voire aucune d'elles ne sont paysannes elles peuvent alors souffrir d'une autre forme d'isolement : être incomprise. En outre, le métier d'agricultrice implique un mode de vie très spécifique qui rompt avec la majorité des autres catégories de métier, et notamment du salariat (horaires fixes, temps et lieu de travail et de vie séparés, pas d'astreintes, week-ends libres...). Ce décalage peut d'autant plus amener des agricultrices à en souffrir quand leurs amies portent des jugements erronés à

leur égard, en pensant par exemple qu'elles ont beaucoup de temps libre car elles vivent sur leur lieu de travail, et en sous-estimant leur charge mentale. Pour plusieurs femmes, pouvoir **rencontrer des femmes qui vivent le même quotidien est un vrai soulagement** : *"Mes copines [non-agricultrices] ne se rendent pas compte de ce que je vis et ça me chagrine. J'aimerais qu'elles fassent un stage avec moi pour qu'elles voient. Le groupe m'a permis de rencontrer d'autres femmes qui sont dans le milieu agricole et de pouvoir partager les questions de travail et de quotidien avec des femmes qui peuvent me comprendre."* [Héloïse, Haut-Bocage]. *"Le fait de partager, tu comprends que tu n'es pas seule"* [Françoise, Haut-Bocage]. *"Cela m'a permis de rencontrer des femmes parce que dans les groupes techniques, il n'y a pas beaucoup de femmes"* [Gisèle, Haut-Bocage].

Pour des femmes plus âgées, comme Françoise (Haut-Bocage), la participation au film "A ma place" (2007 à 2012) lui a permis de **s'émanciper de sa ferme en sortant de son territoire** : *"Quand on allait en débat, on partait pour la journée. C'était déjà un moment fort de s'organiser pour partir d'ici, les voyages en voiture, s'évader, voir un autre monde ! J'ai voyagé grâce à ça"*.

Par ailleurs, en rompant l'isolement le groupe permet aussi aux femmes de **développer un réseau d'entraide professionnel**. Les femmes peuvent s'enrichir des pratiques des unes et des autres **durant les temps du groupe** : *"Ce qui est chouette aussi c'est que pendant les temps de pause de certaines journées ou quand on fait des formations on va discuter entre nous de nos pratiques et s'échanger des points de vue, des conseils"* [Gabrielle, ADAGE].

De plus, ce réseau est mobilisé **hors des temps du groupe** pour de l'entraide professionnelle lors des pics de travail ou lorsqu'il y a besoin d'un coup de main. C'est le cas de Margaux (Haut-Bocage) qui travaille seule en production arboricole et qui doit faire appel à des chantiers participatifs. Plusieurs fois, elle a pu mobiliser des femmes du groupe pour venir l'aider. Elle a notamment proposé dernièrement un chantier en non-mixité avec plusieurs femmes du groupe, ce qui témoigne de l'appropriation du groupe hors des temps organisé par l'animatrice mais également de l'attrait à la non-mixité développé pour les temps de travail (qui permet de se sentir à l'aise pour travailler à son rythme, sans jugement et sans paternalisme). L'entraide professionnelle se traduit également par la mise à disposition par Margaux de parcelles de son champ à Chloé pour qu'elle développe une production de PPAM. Cette coopération est d'autant plus bénéfique que les PPAM présentes non loin des fruitiers attirent les pollinisateurs. Un autre cas est celui de Suzy qui a rejoint le groupe lorsqu'elle était en cours d'installation et qui a rencontré une femme avec qui elle a pu établir un partenariat commercial lui permettant d'être fournie chaque semaine en aliments AB pour ses poules.

C'est également un **réseau social amical, avec des liens d'amitié profonds**, que les femmes peuvent développer avec le groupe. Toutes témoignent s'être faites des amies avec « un grand A » grâce au groupe et ressentent beaucoup de gratitude de pouvoir vivre cette expérience collective : *"Le groupe c'est un socle pour moi"* [Jeanne, ADAR]. *"C'est un temps entre copines pour lâcher prise. C'est un cocon bienveillant."* [Margaux, Haut-Bocage]

De la même sorte que l'entraide professionnelle, dans les 3 groupes, il est possible de voir comment les liens d'amitié s'inscrivent également hors du groupe. Margaux (Haut-Bocage) explique qu'après une rupture violente avec son ex-conjoint, elle a perdu beaucoup de ses ami-es. Grâce au groupe elle a pu reconstituer un réseau d'amitié sur le territoire. Elle s'est beaucoup rapprochée de Chloé et Suzy, et aujourd'hui elles se voient et font des projets en commun (bar associatif, jeux, etc.). Françoise et Héloïse (Haut-Bocage) se sont également beaucoup rapprochées grâce au groupe. Elles témoignent sentir qu'elles sont comme des sœurs (15 ans d'écart) et qu'elles ressentent beaucoup d'effets miroirs entre

elles qui leur permettent d'être un vrai soutien l'une pour l'autre. Maintenant elles s'appellent une fois par semaine.

iii. Œuvrer pour l'émancipation des femmes hors du groupe :

Le "pouvoir avec" sous-tend la notion de solidarité. Cette dimension s'inscrit également dans les effets de la conscience de genre (plus amplement développée dans la partie "pouvoir intérieur") qui amènent les femmes des groupes à **œuvrer ensemble pour l'émancipation des femmes hors-groupe et leur éviter de subir le sexisme et le "pouvoir sur"**. En outre, le "pouvoir avec" permet aux femmes de s'emparer d'une problématique qui les touche, de **devenir actrices du changement** en servant une cause. Pour le groupe de l'ADAGE, cette volonté est très forte et se traduit par la grande diversité d'actions mises en place en seulement 4 ans. Leurs actions pour œuvrer prennent en compte à la fois la sensibilisation des adultes et des jeunes pour déconstruire les stéréotypes de genre, mais également par la création d'espaces où les femmes hors-groupe peuvent développer du "pouvoir de" en se formant en non-mixité par exemple. Gabrielle (ADAGE) témoigne avoir retiré beaucoup de satisfaction à faire les interventions scolaires : *"On a pu faire un rapport au directeur du lycée des observations et conclusions des problématiques qu'on a vues pendant nos interventions. On a aussi vu que des enseignants ont vraiment pris davantage conscience de certaines choses, comme le fait que les filles avaient moins accès au tracteur en stage. Il y a aussi une professeure qui était très contente de notre intervention et qui a décidé de rajouter la dimension du travail domestique à prendre en compte dans les analyses des fermes où les étudiants font leur stage."* Par ailleurs, Gabrielle explique *"qu'en ce moment, il y a beaucoup d'engouement autour des Elles et de la parole des femmes"*, elle ressent qu'elles portent des actions concrètes et reconnues.

Dans le groupe du Haut-Bocage, les femmes ayant participé au film et au théâtre ressentent également une satisfaction à faire passer un message pour faire avancer les lignes. Certaines, plus âgées sentent que les choses sont stabilisées pour elles mais décident de participer dans l'espoir que d'autres ne subissent pas ce qu'elles ont vécu : *"Avant le début [du groupe] je ne me sentais pas si mal mais je me suis engagée à l'écoute des jeunes parce que j'étais déjà plus vieille que les autres. J'étais émue d'une certaine façon d'écouter Marie qui était révoltée, vivait des choses que moi j'avais absorbées. Par exemple de ne pas se sentir chez toi parce que tu es sur la ferme de ton bonhomme. Elle a déménagé du jour au lendemain dans la maison de son mari. Il était encore dans sa chambre d'ado de 15 ans avec les mêmes posters au mur. Elle a dit qu'elle a pleuré toute la nuit. Moi je n'étais pas dans cette révolte, j'avais déjà mes quatre mômes et j'avais déjà ma place. Mais je me souvenais avoir vécu ça. Quand je me suis installée, je voulais des chèvres. Mon beau-père a dit non et j'ai dû me résigner. Quand j'écoutais Marie, je sentais la même chose que j'avais vécue jeune. J'ai voulu prendre ce rôle d'apporter aux autres au travers du film quelque chose pour qu'elles trouvent leur place."* [Gisèle, Haut-Bocage]

D'autres n'ont jamais senti de sexisme ou d'attentes genrées dans leur métier mais participent à des actions de sensibilisation en portant la voix d'autres femmes par solidarité : *« Quand je suis arrivée dans le groupe j'ai entendu des choses de filles plus jeunes que moi sur leur place, leur lien avec leur conjoint, leur rôle sur la ferme. Moi je n'avais pas ces problèmes et je me disais 'ouah ça existe encore !?'. J'ai vu une autre réalité des femmes dans leurs fermes. Je me suis dit qu'il fallait qu'on [les femmes] continue à se battre parce qu'il existe encore des choses comme ça, que j'avais pu voir avec mes parents ou par rapport à mon grand-père patriarche sur la ferme. »* [Chloé, Haut-Bocage]

Par ailleurs, **cette dimension s'inscrit également au niveau individuel**. Charline (ADAGE) et Margaux (Haut-Bocage) témoignent toutes les deux faire beaucoup plus attention à ce que les femmes

qui les entourent ne subissent pas ce sexisme “malgré elles”, notamment dans les sphères politiques. Charline qui est engagée à la Confédération Paysanne veille à ce que les femmes “*aient bien toutes les informations nécessaires lors de leur arrivée et des réunions*” car elle a pris conscience que les femmes peuvent avoir tendance à s’effacer et à ne pas oser demander des explications. Margaux fait attention à ce “*qu’elles trouvent leur place*” dans les instances où elle participe. Charline et Margaux veillent attentivement à ce qu’on ne coupe pas la parole des femmes qui s’expriment en réunion et que celle-ci soit équitablement répartie entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, Charline explique qu’aujourd’hui elle réalise d’autant plus l’**importance à ce que des femmes s’engagent politiquement**, dont aux échelles les plus hautes (régionale, nationale). Grâce au lien d’amitié qui s’est établi avec Suzanne et Gabrielle du groupe, elle les a convaincues de l’intérêt de leur participation au syndicat et se sont rendues ensemble à une réunion du comité départemental.

iv. Mettre en place des démarches collectives avec des populations non-agricoles

Le groupe de l’ADAR en s’ouvrant aux non-paysannes favorise le développement de **lien social entre le monde paysan et les NIMA/néo-rurales**. En outre, l’inclusion de femmes rurales et néo-rurales non-paysannes dans le groupe favorise leur **intégration au territoire**. C’est le cas pour Nathalie, femme retraitée de la fonction publique qui vit seule depuis plusieurs années : “*ici je n’ai pas de famille, et pas trop d’autres ami-es. Dans la vie de tous les jours, ça [le groupe] me donne la force de me dépasser. C’est ma bouffée d’oxygène. J’aime leurs valeurs, leur folie. Elles m’apportent beaucoup*”. C’est le cas pour Diane aussi qui est arrivée dans la Creuse en 2017 dans un département où elle n’avait aucune attache au préalable (pas de famille, pas d’ami-es). Le groupe de l’ADAR lui a permis de tisser des liens très forts avec des femmes du territoire et de se sentir intégrée dans un réseau social qui correspond à ses valeurs et attraits. Par ailleurs, avec la fréquentation des femmes autochtones du groupe, elle a également développé une ouverture différente au territoire : “*on pensait qu’il n’y avait rien à Aigurande, mais avec les Brind’Elles, on se passe les infos et on s’invite pour des soirées débats, des événements culturels etc.*”

Par ailleurs, en intégrant des femmes NIMA, les agricultrices de l’ADAR permettent de **créer des ponts entre différents groupes sociaux afin d’œuvrer pour l’agroécologie et la justice sociale**. En trouvant le groupe, Diane (néo-rurale) a pu mieux comprendre les enjeux de la transition agroécologique et les problématiques complexes que l’on retrouve dans l’agriculture et l’agroalimentaire : “*avec La Petite Paysanne et l’explication des femmes agricultrices du groupe, j’ai pu comprendre beaucoup de choses. Je me suis dit quelle chance j’ai d’avoir trouvé ce groupe de femmes avec qui je peux sentir la force de ‘on ne baisse pas les bras’*”. D’autres femmes du groupe ont également témoigné de l’importance d’être en groupe, ensemble, pour porter ces actions. “*On peut partager nos moments de colère, qui ne sont pas neutres politiquement. Être ensemble ça nous permet de nous sentir fortes, de se reconstruire. De ne pas baisser les bras, de ne pas abandonner.*” [Jeanne, ADAR]. Par ailleurs, Sophie - la comédienne qui accompagne les femmes du groupe dans la création de saynètes - témoigne sentir que l’ouverture du groupe aux non-paysannes a fait du bien aux agricultrices qui ont pu voir des femmes d’autres milieux être aussi en colère.

Un effet considérable de facilitation de lien entre population agricole et non-agricole est le cas de Sophie qui depuis le travail avec le groupe a rejoint le CA (pendant 6 ans) puis le bureau de l’ADAR CIVAM (depuis 1 an). C’est l’animatrice qui l’a convaincue de rejoindre le CA en lui disant que “*c’est que des hommes et que des agriculteurs*”. Sophie témoigne : “*avec l’ancien président c’était super mais il n’avait pas un caractère facile. Il écoutait mais il faisait ce qu’il voulait au final. J’avais déjà fait de l’associatif alors j’ai pu avoir un regard un peu plus extérieur et pointer du doigt là où il pouvait y avoir de la*

manipulation. Être au CA c'est pas juste pour signer des papiers". Elle explique ensuite qu'elle s'est faite une place en essayant d'apporter son expérience (ex : elle a aidé à organiser un événement qui soit dynamique pour les 30 ans de l'ADAR) ou son regard extérieur de non-agricole : "je me sens légitime car au final ça touche des sujets qui nous concernent tous : l'écologie, l'alimentation".

b) Les groupes favorisent le "pouvoir intérieur"

i. Les groupes apportent des bénéfices psychosociaux

Les temps d'échange permettent aux femmes d'avoir un espace où elles puissent **verbaliser et déposer dans un lieu confidentiel et sécurisé leurs difficultés personnelles et ressenties**. Cette première possibilité est déjà factrice de bénéfices psychosociaux : des études en psychologie montrent que "parler de ses émotions, se confier aux autres, est censé soulager l'individu, et est considéré comme bénéfique pour la santé physique et psychologique" (Krauth-Gruber, 2009). Suite à leurs partages, elles peuvent ensuite bénéficier de **réconfort, de soutien** ; mais également de retours des autres femmes sur leurs situations qui leur **ouvrent de nouveaux possibles et leur permettent de concevoir d'autres façons de penser ou de regarder leurs problématiques**. Cet enrichissement est d'autant plus intéressant quand les groupes présentent une mixité de femmes : tant au niveau générationnel que du milieu social dont elles sont originaires ou que de leurs parcours professionnels. Ces effets se traduisent pour toutes les sphères des vies de femmes. **Relativiser et déculpabiliser** sont deux termes récurrents dans le discours des femmes ou sous-jacent à leurs témoignages :

Au niveau de la sphère privée : *"Elles étaient là dans tous les coups durs : la perte des parents, les maladies. C'est un groupe de soutien, on partage des moments très forts. C'est un lieu où on discute de tout." [Jeanne, ADAR].* Margaux (Haut-Bocage) a rejoint le groupe dans l'année qui a suivi son burn-out. Grâce aux activités et la bienveillance des femmes, elle a pu trouver un espace refuge qui a contribué à sa guérison : *"Pendant les ateliers de développement personnel j'étais au taquet, en plein dans ma phase où je cherchais des réponses et des solutions pour moi".* Charline (ADAGE) témoigne se sentir soutenue par le groupe pendant le processus de divorce avec son conjoint-associé. Françoise (Haut-Bocage) témoigne : *"Le fait de voir que d'autres ont aussi des problèmes physiques (genoux, etc.) m'a permis de mieux accepter ma maladie. De me dire que j'avais le droit aussi de lever le pied [...] De manière générale, le groupe m'a permis de prendre du recul et de prendre conscience de choses essentielles [faisant référence à la vie de famille et à prendre du temps pour elle]. Avant ça j'étais toujours la tête dans le guidon"* .

Au niveau de la sphère domestique : Héloïse (Haut-Bocage) se souvient qu'un jour où elle témoignait au groupe : *"je n'arrête pas, je viens de balayer ma maison comme tous les jours..."* beaucoup de femmes ont été stupéfaites ce qui l'a étonnée : *"moi ça me semblait logique de faire ça. Et là je me suis dit 'oui je me casse trop la tête, 2 à 3 fois par semaine ça suffit'. C'est là où le groupe de femmes c'est bien, on se remet en question. Maintenant je suis moins maniaque si c'est pas nickel partout."* De même, le groupe lui a permis de déculpabiliser d'avoir un rythme de vie en décalage avec les horaires du salariat, et surtout de l'assumer : *"Avant je vivais mal le fait de faire mes courses en journée car quand on a une journée de salariée on le fait après le travail. Mais moi je suis obligée car je fais la traite le soir. Maintenant j'arrive à mieux l'accepter."* En écoutant les autres femmes, Chloé (Haut-Bocage), a ressenti moins de culpabilité à ne pas garder à la maison ses enfants. Par ailleurs, elle explique sentir qu'elle peut mieux anticiper et se préparer à certaines étapes de la vie grâce aux témoignages des plus anciennes. Elle illustre avec la découverte du *"syndrome du nid vide"* (quand les enfants partent de la maison).

Au niveau de la sphère professionnelle : Suzy (Haut-Bocage) s'est retrouvée dans des complications juridiques importantes face à son projet d'exploitation innovant. Désarçonnée, elle était sur le point de tout abandonner : *“Le groupe de femme a été vraiment un soutien. Je me disais que j'allais arrêter le social. Les femmes disaient ‘regarde tout ce que t'as fait ! Ton projet aide à créer du lien’. Elles m'ont permis de prendre du recul et ne pas baisser les bras”*. Murielle (ADAGE) a subi de fortes violences sexistes de la part de ses associés, qui par ce biais souhaitaient la déstabiliser pour récupérer son exploitation : *“Elles sont arrivées au moment où j'avais de grosses difficultés. Elles m'ont confortée dans l'idée que je ne suis pas complètement idiote car progressivement je devenais celle qui n'était pas capable. [...] Et là, merci les Elles et d'avoir un lieu en non-mixité. Parce que tout ce que je prenais c'était hyper genré et de pouvoir le dire librement sans un mec en face qui va penser que j'exagère ou que j'interprète mal. A chaque fois à Thomas et Basile [ex-associés] j'ai cherché des excuses par rapport au genre en me disant ‘non ils peuvent pas penser ça’, c'est à moi qu'ils en veulent c'est pas aux femmes. Et puis à un moment en fait non il y a vraiment une histoire de couilles dedans. [...] Sans le groupe j'aurais tout arrêté”*. En lui donnant du recul sur sa situation, le groupe lui a permis de prendre conscience qu'elle était victime de violences morales. Les témoignages sur les rythmes et l'organisation du travail ont permis à Chloé (Haut-Bocage) de s'inspirer et surtout de se situer dans sa façon de faire les choses ce qui lui permet de ne pas culpabiliser : *“Gisèle un jour nous a dit ‘nous on travaille tard le soir parce que le matin on n'arrive pas à se lever et qu'en fin de journée on préfère être avec les enfants’. Ça m'a montré qu'on n'était pas obligé de rentrer dans des normes et ça m'a fait du bien parce que je n'ai pas fait ce métier là pour rentrer dans des normes ni pour reproduire ce que faisaient mes parents [...] ça m'a fait relativiser et ça me donne confiance dans le fait de faire des choix de vie différents de la norme.”*

Dans les 3 groupes des femmes mentionnent le groupe comme une **“thérapie collective”** qui les booste dans leur quotidien : *“C'est un vrai soutien, pas de façade. C'est grâce à tous nos partages. C'est comme une thérapie de groupe. Ça nous fait du bien, ça vaut une séance de psy. Elles sont entre des sœurs et des copines. Les mecs ne voient que la partie clownesque du groupe, mais ils ne voient pas la face immergée de l'iceberg qui sont nos temps de discussion et d'entraide.”* [Fabienne, ADAR]. Note que Héloïse (Haut-Bocage) avait écrit aux autres membres du groupe : *«Ça m'a fait un bien fou de vous revoir, c'est comme une thérapie de groupe, vous me manquez déjà, on remonte les pendules et les batteries, arrivée chez moi ça se bouscule dans cette tête, quand je reviens j'ai l'impression d'avoir fait le plein de vitamines C, ça me requinque pour la semaine”*.

Par ailleurs, un indicateur important permettant d'apprécier en quoi le groupe est une ressource de soutien est quand des femmes témoignent qu'**elles se sentent rassurées et soutenues dans leur quotidien en pensant à l'existence même du groupe** : *“Je me sens soutenue même quand elles ne sont pas là”* [Gabrielle, ADAGE] ; *“Le groupe m'entendait et me comprenait et ça me soutenait. Je savais que si j'avais un coup de mou je pouvais les appeler. Même si je ne l'ai pas forcément fait, de savoir que c'est possible déjà c'est énorme.”* [Murielle, ADAGE].

Nous venons de voir en quoi les temps d'échange permettent de donner du **soutien et du recul**, mais cela est également permis **par le biais des formations et des ateliers** : Claire (Haut-Bocage) témoigne suite à la formation de l'Académie des Projets de Vie : *“ça m'a donné pleins de pistes et outils pour mieux gérer ma charge de travail. [...] j'y repense de temps en temps les jours où j'ai l'impression d'avoir couru partout en n'ayant fait que la moitié de ce qui était prévu. [...] Bref, ça me permet de relativiser ! »*. Pour Chloé (Haut-Bocage), cette formation lui a permis de réaliser où étaient ses blocages vis-à-vis de son associé : *« j'avais l'impression de ne pas partager les mêmes idées, de ne pas aller dans le même sens [...] ça m'a permis de mieux comprendre ce qui ne me convenait pas et de faire tomber la colère [...] maintenant on communique mieux, et je me sens mieux. »*.

Par ailleurs, les formations et ateliers permettent aux femmes de **mieux déterminer leurs besoins vis-à-vis du travail**. *“J’ai compris que tout est trop rapide pour moi depuis quelques années [...] c’est pas facile on a la tête dans le guidon, dans la précipitation on fait pas les bons choix. J’ai réalisé que la boulangerie ça ne me plaît pas. J’aime la liberté d’horaire, la boulangerie c’est trop rythmé, ça m’épuise. Les PPAM m’intéressent mais c’est passer beaucoup trop de temps pour très peu d’argent. J’ai l’impression de faire quelque chose pas valorisé et épuisant physiquement. Aujourd’hui je me pose la question de reprendre un travail salarié” [Chloé, Haut-Bocage].*

L’ensemble des bénéfices explicités combinés aux différentes formations et conscience de genre (ex : les femmes ont tendance à se censurer, à ne pas poser leurs limites) permettent aux femmes de **développer de l’assurance, de l’estime de soi et d’assumer et affirmer de plus en plus leurs opinions**. Ceci est également favorisé par l’effet groupe et les actions de communication extérieure qui leur permettent d’intégrer progressivement leur légitimité à prendre la parole en public. Gabrielle (ADAGE) témoigne que le groupe lui a apporté *“un changement de posture et davantage de confiance en elle”*. Elle a pu le relever notamment lors d’un événement de militantisme où elle a dû exprimer son désaccord sur la mise en place d’une action décisive qui lui semblait être préjudiciable pour le collectif : *“je me sens moins impressionnée par les autres”*. Charline (ADAGE) explique que : *“le groupe m’a aidé à mieux cerner mes besoins et mes aspirations et à légitimer mon droit à les revendiquer. J’ose plus affirmer ce que je pense”*. Joëlle (ADAR) ressent que le théâtre l’a beaucoup aidée : *“j’étais beaucoup plus timide avant. Aujourd’hui, je suis plus libre de dire ce que je pense, j’ai moins honte de mes idées. Je vois l’effet directement avec ma famille où je me sens moins fragile d’affirmer ce que je pense et mes arguments. Du coup ça crée parfois des discussions costaudes. Mais c’est bien, je suis plus tenace, je laisse moins passer les choses”*. Valérie (ADAR) se rend compte des bénéfices du théâtre car elle arrive mieux à s’exprimer. Elle le ressent dans les “mercredis à la ferme” où elle parle des problématiques du monde agricole avec plus de clarté et pédagogie.

Par ailleurs, les activités avec les groupes, en plus de développer la capacité à s’exprimer, se corrélaient avec des **envies et volontés plus fortes de prendre la parole**. Héloïse (Haut-Bocage) partage : *“le théâtre forum ça m’a donné une envie de m’exprimer pour pouvoir exprimer notre [le groupe] ressenti sur notre vie d’agricultrice autant sur la vie privée que professionnelle. Expliquer et montrer aux personnes qui ne connaissent pas ce milieu.”* Certaines femmes témoignent qu’elles osent davantage aborder les problématiques de genre avec leur entourage. Ninon (Haut-Bocage) explique que depuis qu’elle a pris conscience des stéréotypes de genre dans le milieu agricole elle : *“supporte de moins en moins qu’on veuille que je fasse des choses ‘attendues’ que je serais censée faire [...] ça crée des sujets de débats et de discussion plus fréquents”*. Sophie témoigne : *“Le groupe permet de se libérer, et de plus facilement parler de problématiques avec les hommes. On se dit ‘oui en fait je suis légitime à poser cette question’ car on est plusieurs. Il apporte de la confiance en soi.”*

L’augmentation de l’assurance se traduit également au niveau professionnel, et permet à des femmes de se sentir **plus légitime à prendre leur place sur les exploitations et à se reconnaître comme agricultrice qualifiée**. Johanna (ADAGE) a réalisé que pour certaines personnes elle n’était pas encore reconnue comme paysanne sur sa ferme : *“Aujourd’hui je me rends compte que pour les copains c’est la ferme d’Arthur parce qu’il s’est installé en premier. Maintenant il fait attention à corriger ça, parce que moi aussi je suis installée !”* Louise (ADAGE) explique que la formation avec une sociologue sur les problématiques liées au genre dans l’agriculture lui a permis de réaliser les freins et la censure des agricultrices *“Les femmes ont le droit de se revendiquer paysannes. Depuis je m’affirme un peu plus”*. En outre, nous pouvons constater, comme l’explique Charline, que le groupe *“permet de se donner une reconnaissance mutuelle, et nous permet d’avoir plus confiance en nous en tant qu’agricultrice”*.

Enfin, le groupe permet de **réaliser l'importance de prendre soin en tant qu'individu**. Plusieurs femmes ont pris conscience en groupe de l'importance de prendre du temps pour nourrir l'individu qu'elles sont avant d'être épouse, agricultrice ou mère ; qu'il est important qu'elles prennent soin d'elles-mêmes en se donnant du temps pour elles dans leur quotidien. C'est le cas d'Héloïse (Haut-Bocage) qui partage : *“Un témoignage d'une femme un jour m'a beaucoup marquée : elle expliquait que quand elle a un coup de mou, elle s'arrête et lit pendant 30 minutes pour se rebooster. Jamais j'aurais pu envisager ça. Ça m'a fait réfléchir. Faut quand même se poser et prendre du temps pour soi. Maintenant je m'autorise à partir une heure dans la journée pour aller à la piscine. Avant ça aurait été inenvisageable, voire inadmissible”*.

Par ailleurs, le travail de conscience de genre amène certaines femmes à **requestionner leur identité de femme**, à se rendre compte qu'elles se sont dévalorisées, et à **souhaiter aujourd'hui renouer avec les valeurs dites “féminines”**. C'est le cas de Suzanne (ADAGE) qui explique dans un témoignage pour participer à l'écriture d'un plaidoyer du Réseau CIVAM sur le genre : *“Je crois que mon entourage professionnel (masculin) et la société en général me renvoient l'image de la femme "qui n'a pas un vrai métier". Je crois que l'estime de moi n'est pas très bonne. Je crois que je porte ça depuis que j'ai compris que j'allais être une femme. En fait, pour vous confier que toute mon adolescence et plus, j'ai refusé et nié ma féminité (depuis que j'ai mes règles jusqu'à ce que j'élève mon 1er enfant...). En bloc, je voulais être un homme, être dans l'action comme un homme, être "cool" comme un homme, faire la fête comme un homme, être estimée "comme un homme"... Mais pourquoi ??? La société met la masculinité en valeur, elle est organisée par des hommes pour des hommes...Ce n'est pas la seule réponse ...”*. Gabrielle (ADAGE) témoigne que la lecture du texte de Suzanne a fortement résonné avec son histoire : *“Je voulais pas être une femme, et être réduite à ça, je voulais être un mec, un bonhomme. Mais en fait ça [le texte de Suzanne] m'a permis de prendre du recul là-dessus. Maintenant quand je fais quelque chose je me demande : ‘ça m'intéresse vraiment ? je le fais pour qui ?’. On veut prouver des choses car on nous attend au tournant. Je réalise que j'ai fait des choses car je voulais me prouver à moi même que je peux faire certaines choses telles que l'entretien du matériel, la construction de bâtiment. Mais j'ai réalisé, ‘pour les yeux de qui je fais ça en fait ?’ Maintenant je me dis ‘fais vraiment ce que t'as envie et qui te fais du bien, lâche la pression”*. Murielle (ADAGE) partage que lorsqu'elle a intégré le groupe en non-mixité, elle s'est rendu compte que pour la première fois elle ne *“portait plus un masque”*, en faisant référence à se pousser à se comporter avec des caractéristiques masculines (être forte, ne pas flancher, tenir la face...) et que *“ça lui a fait un bien fou de pouvoir être simplement elle-même”*. Margaux (Haut-Bocage) se rend compte aussi qu’*“on peut faire autrement, j'ai pas besoin de devenir un mec, d'avoir des attitudes de mec pour me faire une place”*. Enfin, Françoise (Haut-Bocage) a réalisé qu'elle avait perdu son identité le jour où elle s'est mariée. Elle décide de signer maintenant avec ses deux noms, et se réapproprie son individualité par cet acte qui est très significatif pour elle : *“j'avais besoin de sortir de l'ombre, de mon mari, de mes enfants”*.

ii. Les groupes permettent d'augmenter la réflexivité et d'amener des nouvelles valeurs et visions du monde

Au travers des temps d'échange et des formations, les femmes s'éduquent à mieux comprendre les rapports de pouvoir et la complexité des enjeux dans différents domaines de la société (genre, agronomie, relationnel). Elles **montent en capacité de réflexion et d'analyse**.

Pour les femmes de l'ADAGE et du Haut-Bocage, le développement de la conscience de genre est très marqué, à savoir la **prise de conscience des stéréotypes, des rapports de pouvoir asymétriques et du sexisme ordinaire présent dans le monde agricole et dans leur vie**. Ces prises de conscience

transforment de manière irréversible leur vision de la réalité. Cette conscience de genre se traduit sur plusieurs dimensions :

Les femmes comprennent que ce qu'elles vivent est systémique et non personnel : *“La journée avec Clémentine Comer (sociologue) qui exposait l'évolution du rôle des femmes en agriculture m'a permis de confirmer un ressenti que c'est structurel et pas dû à la personnalité. Car parfois on doute, on peut se demander si on fait pas du cinéma. En fait non ! [...] Je vois maintenant davantage ce qu'il se passe comme inégalités hommes/femmes. C'est flagrant. Avant je le vivais mais ça coulait, maintenant ce n'est plus comme ça. Ça permet de mettre le doigt où il faut” [Louise, ADAGE]. “J'ai eu une installation compliquée avec mon conjoint car il avait plus de compétences techniques que moi. Donc avoir ce soutien et de comprendre que malgré tout certaines choses sont systémiques ça m'a fait beaucoup de bien. Comprendre ça m'a permis de perdre beaucoup moins d'énergie à me demander 'pourquoi je suis comme ça' alors qu'en fait c'est structurel, ou qu'on peut le déposer dans le groupe et être aidé” [Gabrielle, ADAGE]. “J'ai pris du recul sur mon histoire, et je comprends que beaucoup de mes difficultés où je sens de la pression sont liées à une condition féminine. Par exemple, la peur de s'exprimer en public et la réaction de très vite rougir.” [Margaux, Haut-Bocage]*

Les femmes peuvent mieux comprendre comment se traduisent les inégalités femmes-hommes dans le milieu agricole et dans leur vie : *“En discutant je me suis rendue compte des problématiques autour du machinisme agricole, de l'inadaptabilité des outils à la physiologie des femmes, et du manque d'outils et moyens qui pourraient diminuer les efforts physiques” [Charline, ADAGE]. “J'ai pris conscience dans les saynètes des difficultés que pouvaient rencontrer les femmes en tant qu'agricultrices avec le matériel, l'aspect physique, le côté brut avec les bonhommes. Je n'étais pas encore dans le cœur de mon projet donc cela m'a permis de mieux me rendre compte de ces aspects-là” [Suzy, Haut-Bocage]. “J'ai compris que les limites sur l'utilisation des outils et de machinismes sont structurelles et culturelles, et qu'en réalité beaucoup de choses sont à notre portée” [Margaux, Haut-Bocage]. “Je voudrais dire que malgré le fait que j'ai trouvé un certain équilibre à la ferme avec mon mari-associé et que j'avance dans la place que je voudrais me donner, j'ai parfois des sursauts de colère et des trucs désagréables qui refont surface. Pourquoi je me sens mal en réunion "réseco" entourée d'une quasi-totalité d'hommes avec des discussions technico-économiques ? Pourquoi je n'arrive pas à exprimer le ressenti de cette journée sans me justifier et me culpabiliser ? ” [Suzanne, ADAGE, dans son texte pour le plaidoyer]. “J'ai réalisé la non considération des femmes dans le monde agricole. On n'est pas prise au sérieux, et je l'ai vu dans plusieurs de mes expériences où des hommes ne me considéraient pas, et ou même mon mari ne me défendait pas” [Françoise, Haut-Bocage].*

Les femmes prennent conscience qu'il faut que tous et toutes développent une conscience de genre, notamment les hommes : *“Je voudrais tellement que ce manifeste en cours de préparation soit vecteur de changement dans nos têtes et de celles des hommes, sans eux c'est perdu” [Stéphanie, ADAGE]. “Pour faire avancer tout le monde, il faudra des femmes et des hommes. Souvent il est question dans nos échanges de la place des hommes, celle que l'on souhaiterait. Donc on a besoin d'échanger avec eux aussi. Commençons par construire/exprimer notre place, celle des femmes, avec une parole libre, sans tabou. Commençons par faire pour nous, puis ça ira vers les hommes” [femmes de l'ADAGE dans un CR]. “Louise nous disait que les conjoints doivent nous défendre. C'est vrai. Je l'ai dit à mon conjoint. Il est en train d'en prendre conscience. Parce que c'est vrai que si c'est dit d'un homme à un homme ça peut avoir plus de répercussions”. [Johanna, ADAGE]*

Les femmes déconstruisent les stéréotypes sur le concept de féminisme : Ceci se retrouve dans le groupe de l'ADAGE où les femmes actent qu'elles sont féministes. Margaux (Haut-Bocage) témoigne que le groupe lui a permis de développer une vraie conscience de genre et de devenir féministe.

Aujourd'hui elle se sent appartenir au groupe de femmes avec une vision politique "nous sommes les oubliées de l'histoire, les femmes ont été divisées, nous sommes des sœurs séparées [...] J'ai la sensation de ne plus être seule. Aujourd'hui j'ai le sentiment d'appartenir à une communauté de femmes reliées par des problématiques communes." Les femmes de l'ADAR s'accordent toutes à se dire féministes. Pour autant elles n'ont pas avec le groupe fait un travail poussé de déconstruction des normes de genre comme dans les deux autres groupes. Leur conscience de genre porte principalement sur les inégalités femmes-hommes en termes de droits et de reconnaissance que l'on retrouve en général dans le milieu agricole. Par ailleurs, les femmes non-agricultrices du groupe témoignent avoir découvert et pris la mesure des inégalités femmes-hommes dans le milieu agricole : "J'ai découvert la condition des femmes dans le milieu agricole qui est quand même rude" [Nathalie, ADAR] "Le groupe m'a permis de prendre conscience de la place des femmes dans l'agriculture et dans le milieu rural. Le groupe me permet de me conforter dans l'idée que je suis une femme libre." [Diane, ADAR]

Les femmes prennent en compte les rapports de genre avant de s'installer : Trois jeunes femmes du Haut-Bocage ont témoigné avoir reconsidéré leur installation suite aux prises de conscience vis-à-vis du genre dans le milieu agricole. "J'ai peur de perdre le contrôle et de rentrer dans des clichés, de genre notamment. Avec le groupe j'ai pris conscience que dans un projet de couple les gens peuvent vite ne voir que le couple comme entité, et que je pourrais perdre mon identité. [...] je me sens plus décidée à savoir ce que je veux vraiment pour le faire ou pas. [...] j'ai décidé de me laisser plus de temps. [...] je questionne tout (mes rapports aux gens de l'entourage agricole, mes choix) et j'ai plus de doutes. Mais j'en parle aussi beaucoup plus. Je me sens plus confiante d'en parler et plus portée car je sais qu'il y a du monde derrière moi. On est plein de femmes à se poser la question de la vie pro la vie perso alors que c'est un peu caché" [Ninon, Haut-Bocage]. "Avant d'aller aux rencontres nationales dans le 44 j'étais enthousiaste à mettre en œuvre mon projet d'installation. A la suite de ces rencontres, j'étais confuse, pleine de questions, contente aussi d'avoir pu partager ces réflexions avec d'autres femmes et émue par certaines situations que j'ai entendues. J'ai du mal à m'opposer aux autres donc je ne me sentais pas à l'aise d'en discuter forcément avec mon conjoint et son père (qui sont en GAEC). Ça m'a mise en réflexion sur 'où sera ma place ? comment est-ce que je pourrais m'affirmer ?' Au final, j'ai décidé d'abandonner mon projet. Je pense que ça ne me conviendra pas pour l'instant" [Sophie, Haut-Bocage].

Enfin, les femmes peuvent prendre conscience qu'il est possible d'avoir une division moins genrée du travail : Charline (ADAGE) témoigne être très inspirée par Louise "car elle sait tout faire sur la ferme".

Une conscience écologique est plus ou moins présente chez la plupart des femmes des groupes. En outre, faire partie d'un groupe de CIVAM implique avoir déjà un attrait aux modèles agricoles alternatifs. Pour autant, la possibilité de **voir des femmes davantage engagées dans l'écologie peut permettre de renforcer ses convictions ou découvrir d'autres champs des possibles**. C'est notamment le cas de Suzy (Haut-Bocage) qui témoigne avoir appris énormément sur l'écologie, la biodiversité et les modèles alternatifs auprès de Margaux et Chloé. Les prises de conscience écologiques sont très marquées pour les femmes de l'ADAR au travers des formations avec l'association environnementaliste Indre Nature ; mais également chez les femmes non-agricultrices qui grâce au groupe ont pris la mesure de la complexité des enjeux dans l'agriculture et l'agroalimentaire. Sophie témoigne : "mon engagement politique sur l'environnement s'est musclé avec l'ADAR et les Brind'Elles". Diane et Nathalie expliquent avoir mieux compris quelles sont les nuances du "bien" et du "mal" dans l'agriculture. Par exemple en connaissant Fabienne qui n'est pas en AB mais qui pour autant n'utilise pas de produits phytosanitaires et fait des efforts au maximum pour protéger l'environnement. Ainsi, elles prennent conscience que les conventionnels ne sont pas "tous des

méchants irresponsables”, et qu’à l’inverse le bio industriel peut être très néfaste voir incohérent. *“Ça me donne envie d’alerter encore plus sur toutes les manipulations de l’humanité par rapport à son bien-être, à ce qui est étiqueté bonheur, risque... Maintenant, du fin fond de la campagne, même si j’ai toujours eu une défiance des pubs je me rends compte de l’énorme décalage des citadins. C’est un public captif, qui n’a pas le temps de réfléchir. [...] Quand je vais voir Valérie et Jeanne [femmes agricultrices du groupe] ça me permet de comprendre l’imbrication entre tous les éléments (humain, animal, forêt) c’est un rapport précieux”*. [Diane, ADAR]. A la question, “qu’est ce que la transition agroécologique pour toi?”, Diane répond : *“Un mouvement de personnes qui ont des fermes plutôt que des exploitations agricoles, qui sont des paysans qui travaillent la terre et élève des animaux plutôt que les exploiter.”* Pour elle travailler fait référence à *“des gens qui descendent du tracteur, qui regardent la terre vivre, qui la touchent, la sentent”*, et exploiter fait référence à *“il y a de tout, mais ce sont des gens qui ne regardent pas la terre mais leurs écrans, c’est ceux qui relationnent avec le Crédit Agricole, la FNSEA et les élus de l’Europe, la PAC.”* Elle explique également *“le HVE c’est la mort du bio”*, un discours que portent fortement Valérie et Jeanne qui ont des exploitations en AB. Aujourd’hui, Diane et Nathalie témoignent souhaiter relayer toutes leurs nouvelles prises de conscience autour d’elles : *“On les [enfants et leurs amis qui viennent à leur maison] met au contact de choses très simples mais importantes, la terre par exemple. On leur fait manger des produits locaux et on leur explique d’où viennent les ingrédients, comment c’est produit. On leur explique l’importance du bio, et les dangers de sa récupération par les grandes industries. C’est peut-être pas grand-chose, mais je pense que c’est important quand même”* [Diane, ADAR]. Lors de l’entretien avec Diane, son mari a témoigné être aujourd’hui plus sensible à toutes les questions qui touchent à l’agriculture et au rural. Lui-même témoigne qu’il parle de cela avec ses collègues parisiens et qu’il voit parfois leur air dubitatif face à ses nouveaux propos de sensibilisation. Par ailleurs, Diane explique *“Michel [propriétaire célibataire et seul exploitant de la ferme où a été faite la JD 2021], ce type me touche. Grâce à Valérie et Jeanne, je peux comprendre la thématique d’un paysan et je peux avoir la délicatesse de l’aborder. Moi la non-sachante je peux être débarrassée des aprioris.”*

Enfin, la participation à un groupe non-mixte a permis à certaines femmes **de concevoir une nouvelle vision du vivre ensemble et des liens sociaux**. En outre, plusieurs femmes prennent conscience, en rompant avec l’isolement, **qu’avoir un groupe de personnes avec qui partager sur les sphères professionnelles et personnelles est important pour le bien-être et l’ouverture de soi** : *“J’ai fait des rencontres extraordinaires. Il faut voir du monde pour partager des conseils, des pratiques. En fait, il faut se nourrir des autres”* [Françoise, Haut-Bocage]. *“J’étais inquiète pour mon activité car sans l’aide de mon père [80 ans] je ne pourrais pas assurer certaines tâches seule. Aujourd’hui je sais que je peux solliciter les femmes pour venir m’aider et ça me rassure. Je réalise que la plus grande prise de conscience vis-à-vis du professionnel, c’est l’importance d’avoir un groupe de partage et d’entraide”* [Suzy, Haut-Bocage]. Par ailleurs, les groupes permettent à beaucoup de femmes de ressentir la sororité et de **déconstruire les stéréotypes de concurrence entre les femmes** : *“J’ai pu découvrir que la sororité est possible. Avoir un groupe de femmes bienveillantes ça protège des femmes méchantes”* [Charline, ADAGE]. Les diverses rencontres permettent de concevoir que la réalité des autres n’est pas la même, et est tout aussi valable. Les groupes favorisent la tolérance : *“Tous les témoignages des femmes sur ce qu’elles vivent avec leur environnement de travail m’intéresse beaucoup et m’aident à mieux comprendre la marche du monde [...] Ça me nourrit pas forcément pour mon boulot, mais ça me nourrit pour le reste”* [Margaux, Haut-Bocage]. Les femmes de l’ADAR témoignent avoir augmenté leur ouverture sur d’autres groupes sociaux (NIMA, immigré·s, citoyen·s, universitaires).

c) Les groupes favorisent le “pouvoir de”

i. Les groupes permettent d’apporter des changements dans les pratiques professionnelles

Les groupes permettent aux femmes d’oser mettre en place des activités en lien avec la TAE. 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 et/ou la société en général. Par ailleurs, la présence de femmes portant des modèles plus évolués au niveau agroécologique permet à d’autres femmes de concevoir comme possible la transition et d’être soutenues. Les femmes de l’ADAR ont mis en place des changements dans leurs pratiques (arrêt des phytos, passage en AB) à une époque où ces transitions étaient encore peu visibilisées et décriées par le milieu agricole en général. Suite au cancer de Valérie, en 2008, elle et son conjoint décident de convertir la ferme en AB. Ils ne reçoivent aucun soutien de leurs proches et de l’ensemble des services en lien avec l’exploitation (techniciens, comptables) et peu de références permettent de faire un prévisionnel. A ce moment, la seule référence qu’ils ont est l’exploitation de Jeanne et son conjoint. Valérie va pouvoir ainsi bénéficier du soutien et de l’aide de Jeanne dans la transition, et celle-ci va participer à lui donner l’assurance de mettre en place ces changements de pratiques. De même, en 2012, Fabienne est soutenue par Jeanne et Valérie dans l’arrêt d’utilisation des produits phytosanitaires pour sa ferme suite au cancer de son fils. Suzy (Haut-Bocage) est arrivée dans le groupe au moment où elle était en train de mettre en place son projet d’exploitation avicole hybride avec de l’accueil de personnes handicapées pour qu’ils participent aux tâches et à la vente (pour acquérir de nouvelles capacités motrices et de lien au vivant). Cette idée est novatrice car aucune exploitation connue ne faisait ça : *“Quand je suis rentrée dans le groupe j’étais perdue. Les rencontres avec les femmes ont été très riches et elles m’ont permis d’être plus confiante dans mon projet. Elles m’ont beaucoup aidée en me donnant des pistes et de l’aide pour avancer dans le développement de ma vie professionnelle.”*

C’est également **de par la conscience de genre que certaines femmes peuvent mieux assumer leurs choix et revendiquer leur place.** Gabrielle (ADAGE) témoigne : *“Le groupe m’a aidé à prendre ma place dans ma ferme. J’ai mis 1 an pour aller à la traite. A un moment où je me questionnais à quitter l’exploitation, je me suis dit ‘Non ! C’est ma ferme et je défendrais ma place. Je peux être pas bonne, faillible et pour autant j’ai une place’”*. La connaissance des études démontrant que la diversification apportée par les femmes était bénéfique pour la TAE lui a permis d’envisager des solutions et d’oser les mettre en place. Ainsi depuis quelques années elle a commencé à mettre en place un verger de pommiers, et envisage de mettre des poules sous les vergers, de transformer les pommes en vinaigre, et de faire des PPAM pour faire des tisanes. *“Avec le groupe j’ai réalisé que tous les trucs auxquels je pense ne sont pas farfelus. J’ai changé de vision sur la ferme, et je ne crois plus aux filières longues [modèle de sa ferme laitière] le fait de trouver ma place en ouvrant de nouveaux ateliers je le vois comme un travail qui va pérenniser, stabiliser, la ferme en la diversifiant. Je vais rajouter de la plus-value. Mon conjoint ne comprend pas encore tout à fait ça mais il est ok pour que je fasse mes projets.”* [Gabrielle, ADAGE]. Françoise (Haut-Bocage) explique qu’aujourd’hui elle a mis en place de la vente directe à la ferme dans un espace qu’elle a réaménagé elle-même, où elle a fait revivre un vieux four à pain et dont elle est très fière de s’être chargée seule. Elle a mis en place cette activité *“pour avoir quelque chose à moi. Ça me permet d’exister”*. Elle sait que ce n’est pas rentable économiquement mais ce qu’elle souhaite c’est rencontrer des gens et sensibiliser les consommateurs. Murielle (ADAGE) a, grâce au groupe, expulsé ses ex-associés violemment moralement et conduit aujourd’hui sa ferme seule. Elle participe activement à la vie associative du CIVAM de l’ADAGE et ne doute plus qu’elle est une agricultrice qualifiée.

Grâce aux témoignages des autres femmes ou aux formations, plusieurs femmes ont décidé de **mettre en place des changements dans leur rythme de travail**. Charline (ADAGE) ose plus affirmer un rapport au travail différent : ne plus être dans la valeur travail très forte dans le milieu agricole où il faut montrer que l'on travaille non-stop pour avoir de la reconnaissance, et de fait ne plus être dans une rigidité par rapport au temps de travail. Elle assume mieux de commencer la traite à une heure plus tardive (9h au lieu de 7h) 1 jour dans la semaine, comme le samedi, qui lui permet de plus se reposer ou de faire autre chose. Elle assume davantage ne pas toujours être présente sur sa ferme car elle est impliquée dans les syndicats et autre groupe de travail. Elle sent qu'elle est moins soucieuse du regard des autres, et qu'elle assume mieux pouvoir dire qu'elle ne souhaite pas s'user au travail pour être reconnue compétente par un entourage qui peut avoir un regard pesant (beaux-parents proches de la ferme). En outre, elle rompt avec la valeur travail très forte et ancrée encore chez son conjoint et sa belle-famille. Gabrielle (ADAGE) a appris avec le groupe que les agricultrices ont généralement une multiplicité de tâches, et que celles-ci sont davantage interrompues que celles des hommes car considérées comme moins importantes ce qui engendre une plus grosse charge mentale. Elle a réalisé que c'est ce qu'elle vivait et qu'elle avait la sensation d'un travail très décousu. Elle a pu en discuter avec son conjoint-collaborateur. Depuis, celui-ci prend soin de ne pas l'interrompre dans son travail sauf cas d'urgence. Avec le groupe Manon (Haut-Bocage) a pris conscience de l'importance d'avoir une articulation équilibrée entre vie professionnelle et personnelle ce qui l'a amenée à oser demander à son père de modifier les horaires : *“Je me suis rendu compte que je n'avais pas envie de finir à 21h la traite, sachant qu'on commence à 7h le matin. Alors j'ai dit que j'aimerais que maintenant la traite commence à 17h pour finir à 18h et que le week-end commence le vendredi. Je fais beaucoup de sport et ça me saoulait de rentrer à 22h30. Jusque-là je parlais du principe que la ferme c'était comme ça et que je n'allais pas tout changer. Et en fait quand je leur ai proposé ils ont dit « ok » et c'était très simple. Maintenant je n'ai plus ce problème de vouloir faire changer les choses”*. C'est également le cas de Héloïse ou Françoise (Haut-Bocage), que nous avons vues dans les parties précédentes, qui osent davantage prendre du temps pour elles en journée (piscine, repos, prendre un café avec les enfants, contempler) pour prendre soin d'elles. Par ailleurs, Françoise ose davantage se confronter à son mari vis-à-vis de l'organisation du travail : *“Tu veux que je te dise, j'aimerais prendre des vacances ! Cette année j'ai dit je prends des vacances. Je lui ai mis [à son mari] un ultimatum. Avec vèlages en plein air il faut que lui soit là, les vaches ne connaissent que lui. Je lui ai dit ben faut qu'on s'organise. On va mettre des vèlages en stabulation.”*

Grâce aux groupes, certaines agricultrices ont pu développer un nouveau rapport au vivant et une conscience écologique qui les ont amenées à **prendre davantage soin de l'environnement de leur exploitation**. Dès la mise en place des Mesures Agro Environnementales (MAE) par la PAC, les agricultrices de l'ADAR ont décidé d'y contribuer et se sont faites accompagner d'Indre Nature pour leurs mises en place. C'est le cas notamment pour les MAE entretien des zones humides, préservation de la biodiversité des prairies, entretien des bocages. Valérie témoigne que la formation avec Indre Nature sur les zones humides a été une vraie révélation pour elle. Jusque-là elle voyait ses zones humides comme une contrainte qu'il fallait gérer, *“une plaie pour l'élevage [vecteur de maladie]”* maintenant elle fait en sorte de les protéger. Suzy (Haut-Bocage) témoigne qu'elle avait appris à faire son potager et à travailler dans des exploitations de façon conventionnelle, par imitation de ses parents. Aujourd'hui, grâce à la découverte de l'écologie par deux femmes du groupe, Chloé et Margaux, elle cultive son jardin de manière permacole. Salariée sur l'exploitation en bovin lait de son frère elle essaie d'apporter des changements pour plus de bien-être des animaux (pas laisser de vaches qui souffrent, faire attention si elles ont peur de rentrer dans la salle de traite, confort et ambiance agréable, passage du rabaux 2 fois par jour plutôt qu'une seule fois) et convainc progressivement son frère de passer à un système herbager (augmentation du pâturage depuis qu'elle y est).

Les femmes de l'ADAGE et du Haut-Bocage ont **développé des compétences techniques avec les formations en non-mixité** (conduite du tracteur, tronçonneuse, et conception et auto-construction d'outils avec l'Atelier Paysan). A la suite de la formation tracteur, Murielle (ADAGE) a pu témoigner aux autres femmes sa satisfaction d'avoir pour la première fois de sa vie tassé le silo d'ensilage. Margaux (Haut-Bocage) se sent moins complexée et plus indépendante depuis la formation tronçonneuse : *“Avant la formation je n'étais pas légitime et j'étais seule face à l'outil. Je ne me sentais pas capable. Après je me suis sentie moins seule. Je me suis rendu compte que c'était un choix et que c'est possible avec du matériel adapté. Je me suis rendu compte qu'en fait je suis capable mais que je n'avais juste pas envie de tronçonner. Je me sens moins dépendante vis-à-vis de mon compagnon. Je me sens moins décomplexée de poser des questions. J'arrive plus à en parler et à assumer”*. De nombreuses femmes témoignent qu'aujourd'hui si elles ne pratiquent pas pour autant ce qui a été appris par la suite, elles ont la sérénité de savoir que c'est un choix et que ce n'est plus subi.

Les formations santé et préventions des risques ont permis aux femmes d'**améliorer le soin d'elles-mêmes dans leur travail**. C'est aussi par les témoignages des autres femmes plus âgées que les plus jeunes se rendent compte de l'importance de faire attention, et **osent demander à leur patron des outils adaptés**. Manon (Haut-Bocage) témoigne : *“la formation en ergonomie m'a permis d'être plus solide sur mes bases et d'apporter une attention nouvelle à mon corps. J'ai pris conscience qu'il fallait mieux adapter le matériel et écouter plus son corps. Ça m'a permis d'en parler avec mon patron, avec le fait que les hommes ont le droit de préserver leur corps aussi. Maintenant il en parle même avant moi et pour les choses qu'on met en place dans ces derniers mois il le prend plus en compte dans les choses à modifier et il le fait même de lui-même, tout seul.”*

Enfin, les femmes **osent davantage communiquer sur les questions de genre autour d'elles** grâce à une meilleure maîtrise de concepts : *“Le groupe permet de se libérer, le fait que tout le monde y pense [problématiques de genre] on va plus facilement en parler en dehors y compris avec des hommes. [...] J'ai plus d'arguments qu'avant en côtoyant le groupe femmes et le civam. Le théâtre m'a donné l'occasion d'avoir des discussions avec mes parents qui sont venus voir la pièce. Il y a plus de respect de mes parents vis-à-vis de ce que je fais maintenant.”* [Suzy, Haut-Bocage]

ii. Les groupes permettent d'apporter des changements dans les pratiques personnelles

Sophie (Haut-Bocage) témoigne qu'après la rencontre nationale des groupes de femmes dans le 44 elle a pris conscience que les tâches domestiques pouvaient être considérées comme du travail et non du temps personnel. Afin d'équilibrer le temps passé à s'occuper des tâches ménagères et à cuisiner, elle et son conjoint ont décidé de **quantifier les tâches et de les répartir plus équitablement** (ex : celui qui fait la cuisine ne fait pas la vaisselle).

Nathalie et Fabienne de l'ADAR témoignent toutes les deux faire plus attention **au quotidien à avoir moins d'impact écologique néfaste**. Nathalie groupe ses trajets en voiture, et n'achète plus de choses nouvelles non nécessaires. Fabienne explique qu'elle consomme moins de plastique et qu'elle recycle plus attentivement et envoie des bouchons de bouteilles à une association qui les transforme. Les deux femmes non-paysannes de l'ADAR interrogées témoignent avoir **changé leur mode de consommation alimentaire pour plus de local et de biologique**. *“Sur l'alimentation j'avais conscience de certaines choses mais là c'est renforcé. Je consomme plus local. Maintenant je vais dans les magasins de producteurs. Avant j'allais pas dans les magasins bio, si j'achetais du bio c'était en grande surface. Maintenant j'essaie d'acheter un maximum en vrac et le moins transformé [...] Je peux plus voir la marchandise à gogo des supermarchés, ça me dégoûte [...] maintenant je vais mettre plus le prix pour de la bonne viande locale et en manger moins”*. [Nathalie, ADAR]

Enfin, une femme du Haut-Bocage, Françoise, a témoigné que grâce à tout le processus de conscientisation de reprendre sa place et son identité elle s'est remise à **prendre du temps pour faire des activités créatives**. Elle décore sa maison en faisant de la récupération, et assume d'exposer son art en extérieur. Elle s'est également mise à faire du yoga une fois par semaine. Elle témoigne qu'avant elle ne se serait jamais autorisée cela : *"Oser quitter la ferme pour faire 60km pour aller faire du yoga, mais avant j'aurais jamais imaginé ça. Je me crée de l'indépendance. Je découvre le bien que ça fait de s'échapper. Parce que j'adore être avec mon mari, mais le fait d'être à 2 j'ai pas mon propre salaire, ma propre voiture, etc"*.

Tableau 8 : Tableau synthétisant les effets des groupes dans la vie des participantes (NB : En italique, les effets rencontrés dans un groupe seulement)

LES GROUPES NON-MIXTES FAVORISENT L'EMPOWERMENT DES FEMMES		
Pouvoir avec	Pouvoir intérieur	Pouvoir de
Les groupes sont des espaces ressources	Les groupes apportent des bénéfices psychosociaux	Les groupes permettent d'apporter des changements dans les pratiques professionnelles
<ul style="list-style-type: none"> • Accéder à des moyens multiples (formations, ateliers, groupes de parole, exemplarités) 	<ul style="list-style-type: none"> • Se sentir soutenue dans les moments de difficultés personnelles pour mieux les surmonter et augmenter son "pouvoir de" 	<ul style="list-style-type: none"> • Assumer et oser développer un modèle agricole alternatif
<ul style="list-style-type: none"> • Avoir un espace de rencontre et d'échange autant sur les sphères personnelles que professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • S'ouvrir à d'autres façons d'envisager son quotidien et des solutions à ses difficultés en prenant du recul sur soi, son fonctionnement, grâce aux témoignages et retour des autres, ainsi qu'aux formations 	<ul style="list-style-type: none"> • Modifier l'organisation et le rythme travail
<ul style="list-style-type: none"> • Avoir un espace sécurisé (<i>safe-space</i>) où se sentir en confiance et libre de s'exprimer 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir une meilleure estime de soi et de ses opinions 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la préservation de la biodiversité et la cultiver
<ul style="list-style-type: none"> • Avoir un espace de sororité et d'amitié 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter son assurance pour se reconnaître comme agricultrice/paysanne légitime de prendre sa place dans son EA 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des compétences techniques directement applicables dans l'EA
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Avoir un espace d'activités de loisir</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre conscience de l'importance de prendre soin de soi 	<ul style="list-style-type: none"> • Mieux s'équiper sur sa ferme et prendre soin de son corps (santé et praticité)
Les groupes permettent d'obtenir et de développer un réseau social	<ul style="list-style-type: none"> • Développer un rapport à soi nouveau en tant que femme (revalorisation du féminin) 	<ul style="list-style-type: none"> • Oser parler des questions de genre avec son entourage
<ul style="list-style-type: none"> • Rompre avec l'isolement en rencontrant des femmes qui vivent le même quotidien agricole 	Les groupes permettent d'augmenter la réflexivité et d'amener des nouvelles valeurs et visions du monde	Les groupes permettent d'apporter des changements dans les pratiques personnelles
<ul style="list-style-type: none"> • Développer un réseau d'entraide professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Conscientiser comment se traduisent les dynamiques du genre, les stéréotypes, rapports de pouvoir asymétriques et le sexisme dans le 	<ul style="list-style-type: none"> • Affirmer ses opinions et oser se mettre en avant

	monde agricole et dans sa vie	
• Développer des liens d'amitié profonds qui persistent hors du groupe et se sentir appartenir à un groupe bienveillant	• Développer une conscience écologique, une conscience des enjeux de l'agriculture et de l'agroalimentaire	• <i>Se re répartir les tâches ménagères</i>
Œuvrer pour l'émancipation des femmes hors du groupe	• S'ouvrir et concevoir d'autres fonctionnements relatifs au métier (fonctionnement, organisation, rapports de pouvoir) et mieux comprendre son rapport au travail	• <i>Mettre en place des gestes écologiques dans son quotidien et réorienter son pouvoir d'achat</i>
• Initier des actions avec le groupe pour éviter à d'autres femmes de subir le sexisme et le "pouvoir sur"	• Prendre le temps de mieux réfléchir à la place qui pourra être trouvée avant de se lancer dans un projet d'installation	• <i>Développer des projets personnels : ludique, créatif</i>
• Veiller à ce que les femmes hors du groupe ne subissent pas le sexisme	• Développer un rapport aux autres différent (importance d'être entourée, la sororité est possible)	
• <i>Impliquer plus de femmes dans les instances agricoles (syndicat)</i>		
Mettre en place des démarches collectives avec des populations non-agricoles		
• <i>Faire du lien avec des femmes rurales non-paysannes et néo-rurales et les intégrer au territoire</i>		
• <i>Impliquer et œuvrer avec des femmes non-paysannes dans le militantisme agricole pour plus d'agroécologie et de justice sociale</i>		

3. L'empowerment des femmes contribue à la TAE

Cette étude, comme nous l'avons vue dans l'état de l'art, s'inscrit dans une vision où la TAE réfère à un changement de paradigme, soit un changement profond et holistique de la société. La transition s'inscrit ainsi à de multiples échelles (de l'individuel au global), et réfère autant à des aspects matériels (ex : pratiques agricoles, filières alimentaires) qu'immatériels (ex : valeurs, normes, éthiques). En outre, la TAE réfère à une société plus juste socialement, ce qui inclut intrinsèquement l'égalité entre femmes et hommes.

Cela implique dans un premier temps une dimension politique où la société doit s'organiser et se diriger de telle sorte que l'ensemble des individus accède réellement aux mêmes droits, moyens et libertés. Sur ce premier point, nous avons pu constater dans l'état de l'art que la société française est encore empreinte de rapports de pouvoir asymétriques induisant des inégalités d'accès et de moyens pour les femmes dans le milieu agricole. Les groupes non-mixtes, de par leurs actions, viennent compenser à leur niveau certaines inégalités d'accès en offrant par exemple un espace de formation et de remise à niveau technique.

Toutefois, bien que l'égalité d'accès et de droit soit un moyen pour parvenir à une société plus juste, la transition induit également de passer par une modification des valeurs, des rapports de pouvoir et de considération entre les individus. En d'autres mots, la transition vers une égalité femmes-hommes est difficilement concrétisable si les rapports de domination et les asymétries de pouvoir sont ancrés dans les mentalités, si certaines femmes ne se sentent pas légitimes à user de leurs droits, si certaines femmes ne se sentent pas en capacité d'exprimer leurs opinions et d'agir en présence des hommes, ou encore si les rapports de domination ne sont pas conscientisés comme des constructions sociales qui ne sont pas immuables. C'est là où *l'empowerment* vient agir comme un levier pour la transition sociale. En effet, de manière globale les résultats explicités dans la partie précédente rendent compte que de nombreuses femmes acquièrent de la confiance et de la réassurance vis-à-vis d'elles-mêmes grâce au groupe, et ce tant au niveau personnel que professionnel, qui leur permettent d'oser, d'agir et de collaborer pour mieux prendre leur place vis-à-vis des hommes, dans leur exploitation, et pour favoriser la transition de leur territoire. Nous comprenons que l'ensemble des effets produits par le groupe ne sont pas cloisonnés, mais s'articulent entre eux et sont bien souvent interdépendants. De fait, c'est généralement grâce au développement du *pouvoir avec* et du *pouvoir intérieur* que s'exprime le *pouvoir de*, soit la capacité d'agir au niveau individuel.

De surcroît, nous avons pu montrer dans la partie précédente que les actions que les femmes mettent en place au niveau de leur exploitation, grâce à *l'empowerment* facilité par le groupe, sont motivées par le *care* : modifications du travail et mises en place de pratiques plus résilientes et respectueuses des êtres vivants (diversification, soin des animaux, arrêt des produits phytosanitaires, préservation de la biodiversité, soin du corps, bien-être personnel) ou encore favoriser le lien social (vente directe, accueil de personnes handicapées...). De même, les actions que les femmes mettent en place au niveau du territoire, favorisées par leur *empowerment*, sont également motivées par le *care* : sensibilisation à l'écologie, favoriser l'émancipation des femmes, œuvrer pour l'égalité sociale.

Nous pouvons considérer que *l'empowerment* agit comme un levier pour la mise en place d'actions et de pratiques liées au *care*, qui comme nous l'avons vu dans l'état de l'art est une composante de la TAE.

Par ailleurs, il est important de prendre en compte que des transformations menant à des changements de pratiques et de visions peuvent être corrélés à un ensemble de facteurs simultanés (participation aux

autres groupes de travail CIVAM, prise de conscience plus générale dans la société, etc.). Le groupe en favorisant *l'empowerment* joue alors le rôle de catalyseur.

4. Différents initiateurs de modèles ou de changements de pratiques agricoles

Comme nous l'avons expliqué dans la méthodologie, les entretiens ont consisté à identifier les changements de pratiques, normes et valeurs tout au long de la trajectoire individuelle (professionnelle et personnelle) de l'enquêtée avant de chercher à savoir s'ils étaient corrélés au groupe. De fait, dans les parties précédentes, nous avons rendu compte de l'ensemble des changements perçus qui ont été facilités par le groupe. Pour autant, d'autres changements en lien avec la TAE mais pas (ou très peu) corrélés au groupe ont été identifiés. Nous ne pouvons pas rendre compte de ces éléments là car cela devrait faire l'objet d'une étude complémentaire. Néanmoins, l'ensemble des éléments collectés lors des entretiens nous permettent d'affirmer que de manière globale tous les parcours de vie témoignent d'évolution de pratiques agricoles en lien avec la TAE. Cette constatation n'est pas inattendue étant donné que les femmes participant aux groupes ont pour la plupart adhéré au préalable au CIVAM, ce qui témoigne d'une connaissance des modèles agricoles alternatifs ou d'une volonté d'être accompagnée dans la mise en place de changements de pratiques. Pour autant, il est intéressant de notifier ici certains *événements, motivations* ou *raisons* qui ont été très marqués et déterminants pour la mise en place de systèmes d'activité agricoles ou de changements de pratiques dans le système de production liés à l'écologie et au social. Certains ont été favorisés par le groupe non-mixte et d'autres pas. Ici nous approchons ces résultats dans l'idée d'identifier les différents *types d'initiateur* qui sont apparus très nettement lors des entretiens. NB : Certaines femmes peuvent porter plusieurs initiateurs.

Initiateur au changement ou à la mise en place d'un modèle agricole alternatif	Chez 12 femmes
Création d'un atelier pour <u>trouver sa place, affirmation de soi</u> et légitimation de ses valeurs écologiques = En réponse aux inégalités de genre	Françoise (Haut-Bocage) : vente directe Chloé (Haut-Bocage) : PPAM en AB Gabrielle (ADAGE) : vergers et transformations en AB Charline (ADAGE) : système renforcé en SEA / rupture avec son associé
<u>Prendre soin des proches et d'elle-même suite à un cancer</u> d'elle ou d'un membre de la famille, identifié comme lié à l'utilisation de produits phytosanitaires = <i>Care social</i>	Valérie (ADAR) : passage en AB Jeanne (ADAR) : passage en AB Fabienne (ADAR) : arrêt des produits phytosanitaires
Souci d'avoir un système écologique et respectueux de l'environnement et des animaux : <u>suite à une prise de conscience après plusieurs années en conventionnel</u> = <i>Care environnemental</i>	Valérie (ADAR) : biodiversité, zones humides, bien être-animal Fabienne (ADAR) : biodiversité
Souci d'avoir un système écologique et respectueux de l'environnement et des animaux : <u>conscience écologique au préalable (militantisme ou valeurs transmises par les parents)</u> = <i>Care environnemental</i>	Chloé (Haut-Bocage) : passage en AB à l'installation et diversification (militante) Gabrielle (Haut-Bocage) : installation en AB puis diversification (militante) Héloïse (Haut-Bocage) : passage en AB et SEA à l'installation Margaux (Haut-Bocage) : arboriculture en biodynamie à l'installation (militante) Claire (Haut-Bocage) : PPAM en AB à l'installation Murielle (ADAGE) : passage en AB à l'installation et SEA
Création d'une activité pour <u>développer du lien social</u> = <i>Care social</i>	Suzy (Haut-Bocage) : lien entre personnes handicapées et milieu agricole Françoise (Haut-Bocage) : sensibilisation

	consommateur-ices
--	-------------------

Tableau 9 : 5 types d'initiateurs aux modèles de production agroécologiques

Nous pouvons ici voir que les initiateurs aux changements pour des pratiques écologiques et sociales ont trait à : soit au *care* social ou environnemental, soit sont liés à un besoin de trouver sa place (lié aux inégalités de genre cf. partie I.B.4) ou à une reprise de pouvoir.

Synthèse partielle :

Trois types principaux de motivations ont mené les femmes à intégrer leur groupe : (i) le besoin d'échanger avec des femmes agricultrices (ii) le souhait de participer à des activités pour monter en compétences (formations techniques et psychosociales) ou pour son bien-être (ateliers de développement personnel, loisirs) (iii) par curiosité, sans attentes particulières. De nombreuses participantes sont entrées en étant méfiantes face à la non-mixité entre femmes, et témoignent s'être rapidement rendu compte que leurs craintes étaient fondées sur des stéréotypes erronés, et que le groupe leur était bénéfique.

L'étude démontre que les groupes non-mixtes auxquels les femmes enquêtées participent sont des espaces ressources (accès à des moyens multiples, espaces de rencontre, *safe-space*) qui amènent des changements dans les sphères personnelles et/ou professionnelles en favorisant leur *empowerment*, à savoir en augmentant leur *pouvoir avec* (rupture avec l'isolement, développement d'un réseau social, implication dans des démarches collectives, coopération, solidarité), le *pouvoir intérieur* (confiance et estime de soi, affirmation de ses besoins et opinions, déculpabilisation, réassurance et légitimité, réflexivité et conscientisation des rapports de pouvoir et de subordination, conscience des enjeux écologiques, ouverture de nouveaux champs des possibles, tolérance) et leur *pouvoir de* (capacité d'agir, changement de pratiques, réorganisation du rythme de travail, autonomisation, développement et gestion d'activités propres, mise en avant).

L'accès à cet espace ressource et *l'empowerment* qu'il produit vient rompre avec des mal-être (isolement, sentiment d'incompréhension et d'illégitimité, appréhensions, timidité) et vient compenser des manques de compétences, induits par les inégalités et le sexisme persistants dans le milieu agricole.

Les groupes non-mixtes en favorisant *l'empowerment* des femmes agissent alors comme levier pour contrebalancer les asymétries de pouvoir liées au patriarcat en réhaussant l'estime de soi des femmes et leur capacité d'agir, à l'échelle individuelle et collective. Par ailleurs, l'ensemble des actions menées par les femmes et favorisées par les groupes non-mixtes sont motivées et tendent vers le *care* social et environnemental, soit vers des composantes primordiales de la TAE.

V. DISCUSSION

A. Etat des lieux des limites des groupes

Si les résultats nous ont permis de mettre en évidence les effets bénéfiques des groupes dans les trajectoires des femmes ainsi que pour la transition de leur territoire, ils montrent également certaines limites. Dans cette partie, nous nous proposons d'expliciter les limites observables de par l'analyse des groupes et des témoignages des participantes. Les 3 groupes non-mixtes sont dans une démarche

d'ouverture à l'ensemble des femmes du territoire (notamment celles travaillant dans l'agriculture). Pour autant, plusieurs facteurs viennent freiner l'inclusivité de ces groupes. Les propos tenus dans les prochaines parties s'appuient sur l'analyse des groupes de l'ADAGE et du Haut-Bocage qui présentent les caractéristiques plus communes des groupes d'agricultrices actives qui sont développés dans les CIVAM.

1. Difficultés d'accès en termes d'espace et de temps

Une première limite commune aux deux groupes est liée aux possibilités concrètes d'accès au groupe en termes d'espace et de temps. Les agricultrices sont toutes majoritairement dans des rythmes de travail denses et peuvent porter des charges mentales importantes quand elles ont une vie de famille. Plusieurs femmes témoignent ne plus venir au groupe car le temps de déplacement est supérieur à ce qui leur semble acceptable pour articuler les activités du groupe avec le reste de leurs engagements professionnels et personnels (et notamment domestiques).

2. Asymétrie de conscience de genre

Une seconde limite défavorisant l'inclusion de femmes est l'asymétrie de conscience de genre entre les femmes. Grâce au groupe, certaines femmes développent des prises de conscience fortes vis-à-vis des problématiques liées au genre (sexisme ordinaire, stéréotypes, asymétries de pouvoir, inégalités, problématiques systémiques et non personnelles) qui viennent profondément changer leur perception de la réalité. Ces prises de conscience peuvent alors induire des sentiments d'injustice et de révolte, amenant les femmes à devenir plus revendicatives. Il est important de comprendre que la conscience de genre renvoie à un processus de réflexivité et d'apprentissage conceptuel et expérimental progressif dans le temps. De fait, des propos tenus par une femme ayant une réflexion avancée sur les questions de genre peuvent paraître radicaux pour une femme n'ayant pas développé une conscience systémique ou n'ayant pas les éléments lui permettant de comprendre les liens de cause à effet entre certaines situations et les inégalités de genre. Sur les 16 femmes enquêtées, 1 femme entrée dans le groupe récemment a déclaré sentir qu'elle n'osait pas toujours s'exprimer car elle avait peur de ne pas aller dans le sens des propos tenus par les femmes plus anciennes. Ce phénomène n'est pas systémique des groupes non-mixtes mais il peut s'exprimer dans un groupe où le travail de conscience de genre est fort, collectif, et où un noyau dur de femmes va progressivement se politiser sur les questions de genre.

3. Difficultés à répondre aux attentes de toutes

La partie précédente peut nous permettre d'aborder la question des objectifs des groupes, qui jouent un rôle essentiel dans les capacités d'inclusion des groupes. L'analyse des dynamiques des groupes permet d'observer qu'ils tendent vers deux objectifs principaux : être des espaces ressources permettant aux femmes de monter en compétences psychosociales et techniques, *et/ou* être des espaces de mise en place d'action collective politique pour faire avancer l'égalité femmes-hommes. Cependant, il convient de noter que les groupes s'initient toujours en groupe de parole, et que c'est à la suite que ces deux objectifs se dessinent. La politisation du groupe arrive donc toujours en second temps, quand les temps d'échange ont permis aux femmes de réaliser que leurs problèmes sont systémiques. L'envie de mettre en place des actions collectives extérieures vient alors répondre à un besoin de partager la déconstruction des normes de genre par tous et toutes. Cela peut toutefois être dissuasif pour des femmes qui ne souhaitent pas s'exposer en portant des discours engagés.

Au-delà du politique, c'est également la participation à des projets en général qui peut être dissuasif, et ce pour plusieurs raisons : s'engager à être présente ou en charge d'un projet est difficilement conciliable avec le rythme de travail et de vie, désintéressement à participer à des projets, embarras de se mettre en

avant. A contrario, la participation aux temps d'échange et aux formations d'1 jour demande un niveau d'engagement plus souple (décider de ne pas venir à la dernière minute est moins problématique, il y a moins besoin de s'engager sur des dates à long terme) et est donc plus accessible. Toutefois, comme nous pouvons le constater dans les deux groupes, il est difficile de concilier à la fois les temps d'échange, les formations et les projets collectifs. La stratégie adoptée par le groupe du Haut-Bocage est d'essayer de satisfaire l'ensemble des femmes et d'alterner entre temps d'échange et temps de projet. Le groupe reste alors plus inclusif en général, mais cela se traduit par un groupe moins stable, où il y a beaucoup d'entrées et sorties des femmes. De plus, cela induit que le groupe "perd" des femmes en route, car plusieurs femmes témoignent qu'après avoir "décroché" il est moins évident de se remobiliser pour y retourner. Enfin, certaines femmes perdent leurs repères et se sentent moins à l'aise à revenir dans le groupe quand elles ne connaissent plus les femmes. Elles peuvent alors se sentir en décalage, d'autant plus si les profils des nouvelles femmes sont différents (ex : écart générationnel). Néanmoins, certaines femmes ressentent que c'est grâce au projet que le collectif se soude.

Par ailleurs, comme l'a fait remarquer une enquêtée de l'ADAGE, si le groupe veut devenir un collectif de lutte pour l'égalité femmes-hommes alors il serait souhaitable de le faire grandir au-delà des profils des agricultrices actuelles (autres productions, femmes rurales), mais cela pose la question de la capacité d'accueil du groupe.

4. Inclusion difficile des femmes rurales hors agricole

Si les participantes souhaitent pouvoir partager du temps avec des femmes rurales (salarisées) il devient difficile de trouver des temps communs pour cela. Si nous prenons le cas de l'ADAGE, l'ensemble des femmes sont principalement dans des systèmes bovins lait avec une double astreinte journalière, soit la traite le matin et le soir. Leurs temps collectifs doivent s'insérer obligatoirement entre les traites, généralement entre 10h et 16h, et deviennent inaccessibles pour des femmes salariées hors-agricole. Si un de nos groupes d'études est structuré de telle sorte qu'il inclut des femmes rurales non-agricultrices, cela est permis par la seule condition que celles-ci soient retraitées et peuvent s'adapter au "rythme paysan".

Par ailleurs, la volonté même d'adapter l'organisation des groupes pour inclure des femmes rurales dans les groupes non-mixtes est questionnable. En effet, la non-mixité entre femmes ayant le même profil professionnel (agricultrice, salariée agricole) est une des caractéristiques fortes qui conduit les groupes à porter certains bénéfices (entraide, effet miroir, compréhension mutuelle) et permet de mettre en place des formations adaptées à leurs besoins en lien avec leur métier. Cette réflexion vient alors s'intégrer dans le questionnement plus large de l'objectif du groupe. En nous référant au groupe de l'ADAR qui s'est ouvert à des femmes rurales, nous pouvons constater que les thématiques du groupe s'ouvrent au-delà de l'agriculture.

5. Difficultés avec l'entourage

Par ailleurs, nous pouvons également observer que la conscience de genre peut créer des tensions internes chez les femmes et/ou avec leurs entourages si elles développent des incohérences entre leurs nouvelles valeurs/normes et leur capacité d'agir/possibilités dans leurs sphères personnelles et professionnelles. Ces tensions peuvent apparaître si les hommes de l'entourage ne partagent plus les mêmes visions et valeurs et ne sont pas dans une posture d'écoute et de construction/déconstruction à deux ; si les femmes n'arrivent pas à s'émanciper de rapports de pouvoir trop forts ; ou si les femmes conscientisent qu'elles ne sont pas épanouies sans pour autant trouver des moyens d'y remédier. Il est très important de comprendre que ces cas de tensions ne sont pas systémiques à toutes les femmes qui

développent une conscience de genre. Dans notre étude, seules 2 femmes sur la totalité des femmes enquêtées ont témoigné ressentir cela dans des situations particulières. Bien que ce phénomène puisse être singulier, il convient pour autant de le prendre en compte pour favoriser la mise en place de moyens pour y pallier.

B. Propositions et réflexions pour mieux accompagner le développement de groupes de femmes et la TAE

L'étude s'inscrit dans la démarche du Réseau CIVAM de déterminer en quoi les groupes de femmes peuvent faciliter la TAE pour savoir comment favoriser leur accompagnement et leur émergence aux échelles locales. Après avoir démontré dans les résultats que les groupes jouent un rôle dans la TAE au niveau social et écologique, nous nous proposons maintenant de soumettre des pistes de réflexion pour faciliter leur accompagnement (et de fait faciliter la TAE). En outre, il nous semble intéressant de proposer des pistes de réflexions pour (i) faire perdurer les groupes et pallier les limites énoncées dans la partie précédente, (ii) favoriser la participation de nouvelles femmes, (iii) et faciliter l'émergence de nouveaux groupes. Pour autant, il semble important de rappeler en premier lieu que l'existence même de groupes est critiquable et qu'il convient également de s'intéresser aux hommes.

1. Impliquer les hommes dans la déconstruction des normes de genre

Si cette étude vient mettre en avant que la constitution de groupes non-mixtes de femmes induit des répercussions positives pour la TAE au niveau social et environnemental, il ne faut pas oublier le contexte qui a induit les femmes à nécessiter un espace sans les hommes. En effet, les groupes non-mixtes répondent à un besoin d'espace collectif où les femmes se sentent en sécurité et à l'aise, soit que les groupes non-mixtes viennent pallier des mal-être et des manques liés à une société patriarcale. Bien que les groupes non-mixtes favorisent *l'empowerment* des femmes et ainsi contribuent au rééquilibrage des rapports de pouvoir historiquement asymétriques entre femmes et hommes, il va sans dire que cela ne peut pas être la seule solution pour une transition sociale "complète". Comme le mentionne (Comer, 2017) dans son étude, il est important que ce ne soit pas seulement les femmes qui développent des compétences pour faire face à des problématiques qui sont originellement structurelles et sociétales.

La déconstruction des stéréotypes de genre et du sexisme doit être engagée également par les hommes. Il en est de même pour les valeurs du *care*, portées historiquement par les femmes. Si les femmes sont aujourd'hui reconnues dans leur contribution à la TAE car leur assignation de genre les ont amené à exprimer davantage ces valeurs, il devient primordial de venir redistribuer les responsabilités liées au *care*, à savoir que les hommes se (re)construisent socialement en les portant. De plus, les normes de genre et le patriarcat touchent négativement les hommes aussi. Les injonctions masculines amènent les hommes à se couper de leurs émotions, à avoir une moins bonne gestion de celles-ci, et diminuent leur capacité de communication, d'écoute, d'empathie et de demande d'aide. Cette forme de socialisation est une des raisons qui explique le surnombre de suicides chez les hommes comparé aux femmes (le milieu agricole fait partie des professions les plus touchées en France) (France Culture, 2019). Il semble donc important que les hommes trouvent également des espaces ressources où développer des bénéfices psychosociaux et où ils puissent apprendre à (ré)intégrer des valeurs féminines dévaluées (ex : *care*). De fait, nous suggérons que les CIVAM portent également des actions pour impliquer les hommes dans ce processus. Dans un premier temps, c'est un travail de sensibilisation qui doit être fait pour que les hommes prennent conscience des enjeux que nous venons de mentionner et osent s'engager dans ces démarches. Ensuite, nous proposons que les CIVAM proposent des groupes non-mixtes d'hommes et mixtes sur les thématiques citées, au travers de groupe de parole et de formations (ex : dialoguer avec son associé.e, gestion des conflits, articulation vie perso et vie pro) afin qu'ils intègrent de nouvelles

compétences et développent les valeurs du *care* en groupe. Par ailleurs, un moyen important pour faciliter ces changements de normes est de valoriser et normaliser des exemples d'individus ou de couples ayant opéré des changements qui rompent avec des stéréotypes de genre dans leur exploitation et qui ont créé du mieux-être. Ce pourrait être en termes de réorganisation du travail et de la répartition des tâches par exemple.

Par ailleurs, ces propos s'inscrivent dans la volonté d'inviter le Réseau CIVAM à faire attention à ne pas porter une vision utilitariste des femmes, soit de considérer l'accompagnement et l'émergence de groupes de femmes seulement dans l'idée de favoriser la mise en place de pratiques agricoles durables. Il ne faudrait pas non plus que les femmes ressentent une injonction, et donc un poids, à être seules à devoir « porter la TAE ».

2. Normaliser la constitution de groupes non-mixtes entre femmes

Nous avons pu mentionner à plusieurs reprises que le concept de non-mixité entre femmes est un frein car il a une connotation négative. Le Réseau CIVAM a un rôle important à jouer pour déconstruire les idées reçues et visibiliser les nombreux bénéficiaires cités dans cette étude. Il serait intéressant de travailler à créer des formats de communication accessibles sur “ce qu'est et n'est pas” un groupe de femmes : courtes vidéos animées ou dessinées, vidéos de témoignages de femmes, brochure visuelle d'une page. Par ailleurs, cela pourrait également permettre aux femmes des groupes d'avoir des outils pour mieux communiquer sur le groupe auprès d'autres femmes de leur territoire susceptibles de vouloir le rejoindre.

Par ailleurs, il convient de normaliser les groupes de femmes au même titre que les autres groupes de travail. Pour cela, il serait intéressant de mettre l'accent sur le fait que la non-mixité se présente dans chaque groupe de travail du CIVAM. Se pose alors la question de la mention de “non-mixité choisie” pour parler de ces groupes. En effet, le choix de mentionner “non-mixité” est une démarche engagée pour venir déconstruire les idées reçues sur la polémique autour de ce sujet. Pour autant, les autres groupes de travail entre pairs ne mentionnent pas “groupe caprin non-mixte” par exemple.

3. Favoriser l'accès aux groupes

Pour faciliter l'accès aux groupes en termes d'espaces temps, plusieurs possibilités sont envisageables. Un premier point serait de décharger partiellement les femmes de leur travail domestique via : (i) la redistribution de celle-ci auprès des conjoints. Cela demande une déconstruction et un changement profond des normes sociales genrées des individus. Nous revenons sur l'importance d'impliquer les hommes ; (ii) mettre en place et informer les femmes du droit aux services de remplacement, et les sensibiliser pour qu'elles se sentent légitimes à l'utiliser. Une deuxième possibilité serait de constituer plusieurs groupes sur le territoire pour favoriser une proximité géographique. Toutefois les groupes ne présentent généralement pas assez de participantes pour pouvoir être divisés.

Par ailleurs, nous avons posé précédemment les problématiques que soulèvent les différentes évolutions des groupes en termes d'objets d'action et d'inclusion. Il convient de se demander : comment les CIVAM peuvent accompagner les groupes de femmes dans les dynamiques de politisation, tout en permettant à ceux-ci de rester inclusif et de donner le temps et les moyens à des nouvelles femmes de développer une conscience de genre ? comment s'assurer que les femmes puissent avoir accès à la fois à des espaces ressources et à des espaces où elles puissent mettre en place des projets ? Il serait intéressant de venir observer comment se passe l'intégration de nouveaux participants dans les autres groupes de travail CIVAM qui doivent également faire face à des asymétries de connaissances et d'expériences vis-à-vis du sujet central du groupe. Une solution envisageable pourrait être la création

d'un nouveau groupe quand le premier semble plus ancien. Pour autant, ces asymétries de connaissance et déconstruction sur le genre peuvent également être enrichissantes et intéressantes pour de nouvelles femmes. Les femmes plus anciennes peuvent alors être des exemples et faciliter le cheminement des autres femmes sur ces questions-là. De même, à l'heure actuelle cette proposition est limitée par la possibilité d'avoir assez de participantes pour cela, ce qui renvoie à la nécessité de normaliser les groupes de femmes.

Par ailleurs, il semble important pour de nombreuses femmes d'étendre l'inclusivité du groupe aux femmes rurales non-paysannes ou épouses de paysan. Ces femmes gagneraient également à partager les activités des groupes. Nous invitons le Réseau CIVAM à prospecter les profils des autres groupes de femmes du réseau afin d'observer si certains réussissent à réunir femmes rurales et paysannes actives. Par ailleurs, dans les groupes où sont principalement présentes des agricultrices, il pourrait être intéressant de mettre en place quelques fois dans l'année (1 fois par trimestre par exemple) des événements rencontres adaptés aux horaires salariées et invitant toutes les femmes rurales.

Enfin, il semble intéressant de prendre en compte les résultats obtenus dans le groupe de femmes du CIVAM du Pays de la Loire. A savoir, que des transitions fortes vers des pratiques agroécologiques ont été permises grâce à l'intégration de femmes en système conventionnel n'ayant aucun lien avec les CIVAM au préalable (présentant ainsi une plus grande "marge de transition"). Le travail *d'empowerment* et la possibilité de se rapprocher d'agricultrices ayant des systèmes plus respectueux du vivant et résilient ont favorisé la transition de ces exploitations. Dans nos groupes d'études, les agricultrices intégrant les groupes sont déjà en lien au préalable avec le CIVAM et dans des démarches de transition. Nous suggérons que les CIVAM travaillent à communiquer plus amplement, au-delà des adhérent·es CIVAM, sur l'existence des groupes de femmes. Cela aura pour double effets bénéfiques de favoriser *l'empowerment* de plus de femmes et d'accompagner/sensibiliser plus d'exploitations vers des changements de pratiques.

4. Favoriser l'entraide entre animateur·ices et les outiller

Les réflexions de la partie précédente viennent montrer que le développement de groupes de femmes dans les CIVAM vient soulever de nombreuses questions et possibilités d'évolution. La mise en place de ce type de groupe se révèle être novatrice et moderne en dépassant la dimension technique des groupes de travail habituels des CIVAM, pour aborder des thématiques sociales et psychologiques. Les possibilités d'évolutions des groupes et les problématiques qu'ils soulèvent sont donc nouvelles. Le travail déjà initié de mise en réseau des animateur·ices est à continuer pour faciliter l'entraide et le partage de témoignages inter-groupes afin de développer les propositions mentionnées dans la partie précédente.

Le Réseau CIVAM pourrait également mettre en place des formations pour les animateur·ices qui souhaitent faire émerger un groupe sur leur territoire afin qu'ils-elles prennent connaissance des dynamiques et trajectoires possibles des groupes de femmes, les problématiques qui ont pu être observées, et s'outillent pour anticiper et gérer des situations (objectifs du groupe, rapport à l'inclusion de profils variés, organisation et accessibilité, politisation, vigilance pour faciliter l'intégration de nouveaux profils, etc.). Il serait intéressant que les animateur·ices aient accès à des formations sur les questions de genre et des formations qui les outillent sur des aspects psychosociaux (mener un groupe de parole, CNV, rapports de pouvoir). Enfin, il semble intéressant que les animateur·ices échangent sur la posture qu'ils-elles adoptent vis-à-vis du groupe. Une animatrice témoigne avoir été troublée quant à la place qu'elle pouvait prendre dans le groupe : « femme » ou « animatrice ». Nous pouvons également observer que certaines animatrices se limitent à des activités en lien avec l'agricole pour

rester dans la lignée du CIVAM tandis que d'autres sont plus souples quant aux activités mises en place qui peuvent devenir complètement déconnectées de l'agricole.

C. Critique sur l'étude

Pour finaliser le compte-rendu de cette étude, nous nous proposons d'aborder le déroulement de l'étude avec un regard critique, et ainsi proposer des pistes d'amélioration et d'approfondissement.

1. Apport de l'étude

Au niveau de la *recherche*, cette étude a permis de créer de la connaissance sur les dynamiques de 3 groupes de femmes des CIVAM, ainsi que sur les bénéfices de ces groupes pour la vie des femmes et pour la TAE. Ces résultats viennent s'ajouter et renforcer ceux de l'étude exploratoire dans le CIVAM du 44. Ils permettent ainsi de consolider la pertinence de l'engagement du Réseau CIVAM sur la thématique du genre et des groupes non-mixtes de femmes. L'apport de connaissance scientifique sur les groupes de femmes permet de légitimer l'emploi de ressources humaines et financières pour les accompagner dans leur développement et favoriser l'émergence de nouveaux groupes. Par ailleurs, cette étude permet de souligner l'importance de considérer la dimension sociale de la TAE. Et ce d'autant plus que les normes de genre jouent un rôle dans les orientations agricoles des individus. Ici, nous avons pu mettre en lumière les liens de causalité entre genre, *care* et agroécologie. Se saisir des questions de genre dans le milieu agricole doit être considéré comme important pour favoriser la TAE. Par ailleurs, les travaux de Raphaëlle Biatry (étude portée par l'ADAGE en parallèle de celle-ci), consolident certains de nos résultats, à savoir que les femmes portent des changements dans leur exploitation en lien avec le *care*, et que ceux-ci sont généralement la conséquence de mal-être et d'inégalités.

Au niveau de *l'action*, l'étude a permis de favoriser la mise en réseau et l'interconnaissance des femmes des 3 groupes. Une restitution des résultats en commun a permis aux femmes de prendre du recul sur l'évolution de leur groupe, de connaître celles des autres, et de conscientiser le lien entre leurs actions et la TAE. Nous pouvons poser l'hypothèse que la connaissance de ces résultats va permettre de renforcer l'estime du groupe. Par ailleurs, l'animation collective avec les femmes du Haut-Bocage a permis la rencontre entre anciennes et nouvelles participantes, et a permis que les femmes prennent connaissance des changements positifs des groupes et s'approprient davantage l'histoire ancienne du groupe. Par ailleurs, il a été observé que les entretiens du Haut-Bocage avec des femmes ne participant plus au groupe sont venus leur redonner l'envie d'y aller. De manière globale, il semble que les temps collectifs d'enquête et les retours sur les dynamiques des groupes sont venus consolider un sentiment d'appartenance et de fierté des participantes entre elles.

2. Limite de l'étude

Une limite principale de l'étude a été la difficulté d'accès aux terrains. Cela a induit un seul passage dans les 3 groupes, avec une urgence de récupérer le maximum d'informations. La proximité du terrain aurait permis une démarche d'entretien itérative avec des entretiens tests et du temps pour traiter des premières données permettant ainsi d'améliorer la qualité des entretiens suivants. Une seconde limite a été la disponibilité des femmes à dégager du temps pour une animation/enquête collective (réalisée que dans 1 seul groupe).

Au vu de l'ampleur des thématiques pouvant être traitées dans les entretiens individuels, une deuxième phase d'entretiens d'approfondissement aurait été la bienvenue. Cela aurait permis d'approfondir l'évaluation des changements techniques et des rapports de pouvoir. Si l'accès au terrain a pu limiter cela, c'est tout de même principalement à cause du manque de temps et de la masse d'informations à

traiter (analyse des histoires de 3 groupes + analyse de 16 entretiens individuels). En outre, ce stage a induit plusieurs missions et entrées d'analyse : évolution des actions et enjeux des groupes, évolution des modalités de l'action collective, évolutions des trajectoires professionnelles et personnelles, analyse des systèmes de productions ; multiplié par 3. De fait, avec plus de temps l'analyse de l'ensemble des informations recueillies pourrait être encore poussée. C'est notamment le cas pour l'analyse des changements des mondes professionnels qui n'a pas pu être réellement développée. Il est donc difficile ici d'identifier comment la transition des pratiques agricoles a été à l'œuvre dans le quotidien des femmes.

3. Pour aller plus loin

Les analyses des modalités de l'action collective se sont faites au travers de l'analyse de l'histoire du groupe et des entretiens individuels. Pour autant, la grille d'analyse sur les modalités de l'action collective n'a été mobilisée que pour les entretiens individuels de l'ADAGE. Il serait intéressant d'approfondir l'étude des collectifs au travers de ce cadre d'analyse afin de mieux appréhender les forces et faiblesses des groupes, identifier les rapports de pouvoir au sein des groupes, et être plus à même d'améliorer l'accompagnement des groupes. A ce sujet, il serait également intéressant de venir enquêter l'ensemble des animateur·ices qui ont été en charge du groupe, et venir questionner le rapport entre l'association CIVAM auquel est rattaché le groupe, et les effets de l'un sur l'autre.

Il serait intéressant de recueillir les avis des associés et conjoints sur la participation de leur associée/conjointe au groupe non-mixte, et de venir approfondir comment la conscience de genre vient questionner et transformer les rapports de pouvoir femmes-hommes dans les sphères privées (conjoint, enfants, amis) et professionnelles (associés, groupe de travail, association, syndicat).

Enfin, pour approfondir cette étude nous suggérons d'étudier les autres groupes de femmes CIVAM, ainsi que des groupes de femmes appartenant à d'autres structures agricoles. En outre, il serait intéressant de voir les évolutions des objets des groupes, observer le rapport à la politisation, et mettre en perspective l'ensemble des groupes au travers des différents cadres d'analyse mobilisés pour cette étude. Par ailleurs, il est important de noter que les effets des groupes sont ici valables pour des groupes non-mixtes de CIVAM, mais ne peuvent être considérés pour les groupes non-mixtes d'agricultrices « tout court ». En effet, les groupes de femmes d'autres structures comme la Chambre d'Agriculture semblent porter des dimensions d'activités et d'objectifs différentes. De fait, une étude croisée entre les différents types de non-mixité entre les diverses structures du monde agricole serait intéressante à mener.

CONCLUSION

En premier lieu, cette étude permet de faire connaître les dynamiques et les modalités de l'action collective de 3 groupes en non-mixité choisie d'agricultrices et femmes rurales de CIVAM : ADAGE (Ille-et-Vilaine), ADAR (Indre), Haut-Bocage (Deux-Sèvres). Bien que la non-mixité entre femmes soit le facteur commun aux 3 groupes, ceci n'induit pas pour autant une évolution graduelle similaire dans les actions, la politisation, les moyens utilisés et les modalités de l'action collective entre les groupes. De même, les groupes démontrent une mixité différente entre les groupes et en leur sein vis-à-vis de la catégorie "femme". Les profils des femmes varient tant au niveau des parcours professionnels, des origines sociales, des générations, que des systèmes de productions. Les différentes dynamiques sont façonnées par les besoins des participantes, l'implication des animateur·ices, ainsi que par les ressources à disposition qui varient en fonction de l'époque et du contexte politique.

Les groupes ont de multiples objets d'action. Les 3 groupes se rejoignent sur une caractéristique commune - et fil rouge de leurs évolutions - d'être des espaces d'échange (groupe de parole) sécurisés (*safe-space*). Les groupes de l'ADAGE et du Haut-Bocage convergent en portant comme objectifs d'action d'améliorer la vie même des participantes en tant qu'agricultrices actives (monter en compétences techniques et psychosociales, favoriser le bien-être et sa place dans sa vie professionnelle et personnelle). Sur le reste, les 3 groupes portent des actions hétérogènes : le groupe de l'ADAR porte des objectifs d'action focalisés principalement sur la communication extérieure (dénonciation des dysfonctionnements de l'agriculture moderne et de la société capitaliste, valorisation des modèles agricoles alternatifs et de la préservation de la biodiversité et des savoirs ancestraux) et la création d'espaces de dialogue entre différents groupes sociaux (paysan·nes et consommateur·ices) ; le groupe de l'ADAGE porte des actions de communication et sensibilisation extérieures fortes pour faire avancer l'égalité femmes-hommes et déconstruire les stéréotypes de genre, le sexisme et les rapports de pouvoir liés au genre ; enfin, le groupe du Haut-Bocage a porté par le passé plusieurs périodes focalisées sur le développement de loisir et de développement personnel des femmes, soit des temps déconnectés du milieu agricole et d'actions politiques. En agissant collectivement à communiquer et sensibiliser en dehors du groupe, les groupes participent à la progression de l'égalité sociale et du développement de modes d'agriculture plus durables, résilients et justes socialement, et ainsi jouent un rôle dans l'avancée de la transition agroécologique de leur territoire.

La non-mixité entre femmes agit comme un levier pour répondre à des mal-être et des manques de compétences induits par les inégalités de genre, le sexisme et l'isolement dans le milieu agricole. En fonctionnant auprès des femmes comme des espaces ressources, les groupes leur donnent accès à des moyens multiples qui favorisent leur *empowerment* - et donc leur capacité d'agir - dans les sphères professionnelles et personnelles, à l'échelle individuelle et collective. L'ensemble des actions menées par les femmes et favorisées par les groupes non-mixtes sont motivées et tendent vers le *care* social et environnemental, soit vers des composantes primordiales à la TAE.

Les groupes montrent des limites qui freinent l'inclusion de certaines femmes, principalement dues à : l'image péjorative de la non-mixité (contre les hommes, essentialiste, communautariste) ; des difficultés d'accessibilité spatio-temporelle ; ainsi que des difficultés à articuler les divers objectifs auxquels ils souhaitent tendre (échanges, formations, projets) pour répondre aux attentes de toutes. Au travers des résultats et des propositions, l'étude donne des arguments et des idées pour que le Réseau CIVAM pallie ces limites, communique, accompagne, forme des animateur·ices, et normalise la mise en place de groupes de femmes au même titre que les autres groupes de pairs.

TABLE DES ANNEXES

ANNEXE 1 - Feuille animation collective groupe de femmes du Haut-Bocage

ANNEXE 2 - Trame entretien individuel sur les modalités de l'action collective et les changements individuels permis par le groupe

ANNEXE 3 - Trame entretien individuel par l'approche de la transformation des mondes professionnels

ANNEXE 4 - Verbatims et textes complémentaires qui justifient les effets des groupes chez les participantes

ANNEXE 1 - Feuille animation collective groupe de femmes du Haut-Bocage

Moment marquant n° :	Prénom : NOM :	Numéro de téléphone : Adresse e-mail :
Description du moment		
Comment je me <u>sentais avant</u>		
Comment je me <u>suis sentie après</u>		
Le(s) changement(s) que ça a créé dans ma <u>vie personnelle</u>		
Le(s) changement(s) que ça a créé dans ma <u>vie professionnelle</u>		
Le(s) changement(s) que ça a créé <u>autour de moi</u> (ex : couple, associé.e, famille, autres collectifs agri ou non agri, etc.)		
Date approximative (ou situer par rapport aux autres moments / frise)		

ANNEXE 2 - Trame entretien individuel sur les modalités de l'action collective et les changements individuels permis par le groupe

I. PRÉSENTATION TRAJECTOIRE INDIVIDUELLE AVANT GROUPE

- Peux-tu me présenter synthétiquement ton parcours de vie et professionnel qui t'a amené où tu es aujourd'hui ?

II. INTÉGRATION GROUPE

- En quelle année as tu intégré le groupe ?
- Comment en as-tu entendu parler ?
- Qu'est ce qui t'as interpellé, intéressé, lorsque tu en as entendu parler pour la première fois ?
- Comment as tu intégré le groupe ? (directement, après un certain moment, seule, poussée par quelqu'un...)
- Qu'est ce qui t'as motivé à intégrer le groupe ?
- Est ce que tu connaissais déjà des femmes dans le groupe ?
- Avais tu des appréhensions, limites ?

III. MODALITÉS DU GROUPE

- Quel était l'objectif initial du groupe ?
- Quelle est la fréquence des rencontres du groupe ?
- Où vous rencontrez-vous ?
- Comment transmettez-vous les informations ? Quels canaux de com ?
- Combien y avait-il de femmes au départ ? Comment ce nombre a-t-il évolué ? Quelles en sont les raisons ?
- Quelles femmes (agri/rurale/types SP) y avait et y a-t-il ? La moyenne d'âge ? Leurs activités ?
- Le groupe est t il en lien avec des personnes extérieures, d'autres collectifs ?
- Sur quelle étendue agit le groupe ?
- Quel est le rapport à la géographie du département ? (limitant, non limitant ?)

IV. HISTOIRE DU GROUPE ET CHANGEMENTS

- Peux-tu me raconter l'historique du groupe, avec les différents événements dans l'ordre chronologique par exemple + qu'est ce que ces événements ont amené comme nouveauté, changement dans ta vie ? Dans le groupe ?
- *Pour chaque événement* : vois tu un avant/après ?
- Quels événements t'on le plus marqué personnellement et pourquoi ?
- Quelle conséquence a le groupe sur ta vie pro (ferme, asso, syndicat, autres coll mixtes, services) ? sur ta vie perso (organisation, familiale, domestique) ?
- Est ce que tu vois d'autres sphères où le collectif à un effet ? (territoire, asso, monde agricole, etc.)
- Quelle conséquence a le groupe sur la vie des autres femmes ?

V. VISION PERSONNELLE SUR LE GROUPE

- Pour toi, quel est l'objectif du groupe, sa raison d'être ?
- Est ce que ça a évolué depuis le début ?

- Est ce que tu penses que le groupe se dirige vers de nouveaux horizons (opportunité, menace, nouvelles envies)?
- A quel besoin répond le groupe ? Qu'est ce qui vous réunit ? Avez-vous des points communs ?
- A quel besoin *personnel* le groupe répond-t-il ? Est ce que tes besoins ont évolués au cours du temps ?
- Est ce que tu penses que le groupe ne répond pas à certains besoins ?
- As tu connu des périodes de faibles ou grande motivation en fonction des projets mis en place ?
- Qu'est ce qui fait qu'il fonctionne, qu'il est solide ? De quelles ressources avez-vous besoin pour que le groupe soit durable ?
- Est ce qu'il y a certaines choses qui ne fonctionnent pas très bien ? qui sont limitées ? vois-tu des menaces pour le groupe et son avenir ?
- Qu'est ce qui ferait que toi tu partes du groupe ?
- Si une nouvelle personne arrive, comment est-elle accueillie ? Comment est elle intégrée ?
- Acceptez vous tout le monde ? Qu'est ce qui selon toi pourrait faire qu'une femme qui vient pour la première fois ne revienne pas ?
- Quelle est la relation entre les femmes ? Y a t il une hiérarchie ?
- Est ce qu'il y a des positions différentes dans le groupe dus à l'ancienneté dans le groupe, l'âge, l'aisance à prendre la parole ? Quels sont les différents "types" de comportement (très, moyennement et peu impliqué, autre....) ?
- Comment prenez-vous les décisions ? Qui impulse les projets ? Comment la parole est-elle prise pendant les réunions et rencontres ?
- Comment gérez-vous les conflits ? Est ce possible d'exclure une femme du groupe ? Si oui, pour quelle raison ?
- Comment vois-tu le rôle de l'animatrice ? Quels sont les avantages et inconvénients à faire partie d'un CIVAM ?
- Quels sont tes et vos engagements vis-à-vis du groupe (financier, matériel, humain, temps de travail, temps minimum requis à rester dans le collectif) ?
- Comment est perçu le groupe pour les personnes extérieures (famille, pro, asso, etc.) ?
- Que représente la non mixité pour toi ?
- Est ce qu'il y a d'autres groupes non mixtes sur le territoire ? Si oui, pourquoi choisir celui-là ? Quelles sont les différences ?

VI. LA TAE

- Est ce que le groupe se sent concerné par la TAE ? Et toi ?
- Est ce que vous en parlez ?
- Est ce que vous faites des actions pour la TAE ?

ANNEXE 3 - Trame entretien individuel par l'approche de la transformation des mondes professionnels

Guide d'entretien "TAE"

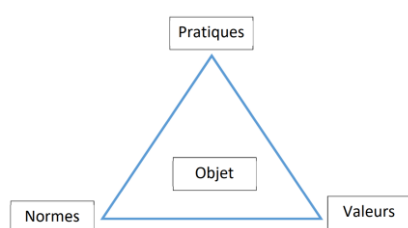
Objectif :

⇒ Comprendre l'histoire de la personne et comment a évolué sa façon de faire, de penser, son rapport au monde, la définition d'un monde qui a du sens pour elle et qui va bien, la place qu'elle se donne dans la société...

⇒ Identifier dans le discours les marqueurs de la TAE (arrière-plans différents autour de l'écologie : soin, humains et non-humains, environnement, alimentation...)

⇒ Identifier les transitions professionnelles : approche du développement du monde professionnel (ce qu'on fait, les connaissances mobilisées, mais aussi ce qu'on croit comme du travail bien fait, nos valeurs)

Représentation schématique du monde professionnel :



- Pratiques : actions (outils, instruments), pratiques et connaissances (savoirs, concepts)

- Normes professionnelles : c'est-à-dire ce qui a du sens pour la travailleuse, la façon dont elle définit une bonne façon de faire son travail et qu'elle en discute avec ses pairs

- Valeurs d'une personne : elles ont un caractère inné et elles définissent la position de la personne vis-à-vis de la société.

- Objet d'action : ce qui fait système au quotidien pour l'agricultrice

→ Pour ça : interroger sur le concret = **porte d'entrée : objet de travail, d'action.**

Soit, essayer de voir et comprendre les transformations de l'objet de travail dans le temps, en identifiant à chaque 'étape' les changements autour de l'objet en termes de pratiques, normes, valeurs (ex : changement de vision du travail, de la place qu'on se donne dans le monde...) mais aussi les changements et les rapports/relations avec toutes les sphères autour (vie de famille, foyer, vie associative, relation avec son environnement, groupe de travail, voisins, entraide, etc.)

⇒ Concrètement en entretien : faire une **frise avec la personne** en retraçant les périodes majeures et en faisant coïncider *parcours de l'agricultrice* et *grandes phases de l'exploitation*

⇒ Point de départ :

“ Qu'est ce que vous avez fait l'année dernière ? ”

(NB : demander de se présenter avant, et commencer la frise en même temps en fonction de la réponse)

Puis s'adapter avec les "avant/après" : “est ce que vous avez toujours fait ça comme ça ? comment c'était avant ?” et questionner pour comprendre quelles normes était rattachées à cette étape, si elles étaient satisfaites ou pas, identifier les outils qui ont contribué au changement, voir le niveau d'implication, de prise de décision pour chaque changement, etc.

⇒ **ITEMS** à utiliser et connaître pour chaque 'étape' :

(cf. partie 2 guide d'entretien 44 - ci-dessous)

Pour les femmes non agricultrices : adapter “quelle est leur activité en milieu rural au cours de la dernière année?” “qu'est ce qu'elle fait dans le territoire?” (jardinage, implication dans associations, etc.) + improvisation !

Pour les entretiens avec l'ADAR : bien spécifier qu'il va y avoir 3 temps dans l'entretien : (1) Trajectoire de vie, (2) "Petite histoire" : changement personnel en perspective avec l'histoire du groupe des Brind'elles, (3) Choisir les changements à partager au groupe le lendemain et noter sur la frise .

Guide d'entretien "Changements permis par le groupe"

⇒ S'adapter en fonction de ce qui aura été dit dans la première partie trajectoire de vie

⇒ Autrement, point de départ ou de relance possible : quels sont les moments du groupe qui m'ont marqué ? Est-ce que le groupe est une aide ou pas ? à quel moment le groupe a été une aide ? à quel moment j'ai ressenti de l'inconfort ? pour chaque moment voir les + et les - .

⇒ Questions de relance bonus : fonctionnement (cf. guide d'entretien n°1 pour l'ADAGE)

Guide d'entretien "Agricultrices ayant porté une transition vers l'agroécologie" (Civam 44)

Date :

Personne enquêtée :

Lieu :

Contexte (seule, oreilles qui traînent autour, terrain ou autour d'une table, pressée ou non, etc.) :

0. PRÉSENTATION PERSO, PROJET/ETUDE

1. PRESENTATION AGRICULTRICE/FEMME

Peux-tu te présenter ainsi que ton parcours ?

Expériences marquantes, âge, formation, reprise de fermes familiale ou non, parler de sa place dans le collectif, groupes professionnels dans lesquels elle est personnellement insérée, santé...

Infos à collecter :

- Âge :

- Localisation de l'exploitation :

- Reprise de ferme familiale :

- Nombre de personnes travaillant à pleins de temps sur l'EA :

- Situation familiale :

- Enfants (nombre, âge, scolarisation) :

- Agricultrice à temps pleins/pluriactif :

o Si pluriactif, quelles autres activités ?

o Lieu de travail ?

- Trajectoire professionnelle:

o Agricultrice depuis combien de temps ?

o Formations initiales ? Autres ensuite ? ...

o Si installé depuis peu de temps, quelle activité avant ?

o Modalités d'installation

“Qu’est ce qui est important pour toi dans ton métier, dans ton quotidien ?”

2. EVOLUTIONS DES SYSTEMES ET MOUVEMENTS INDIVIDUELS

« Comment et pourquoi l’exploitation a évolué depuis sa création ? »

Pour aider :

Quels ont été les grands moments de doutes ? De changement ? D’incertitudes ? De transition ?

Dans la *vie de l’exploitation* ou dans ton *parcours professionnel* ?

A quel moment as-tu pu (ou pas) faire **prendre en compte ton point de vue** ?

Orienter les décisions, être pour quelque-chose dans les **changements** ?

Y-a-t-il des **changements liés** au fait que tu **penses différemment** ou **pensais** les choses différemment ?

Pour chaque grande phase à définir, glaner :

- Système de production
- Type de productions
- Quelles combinaisons d’activités
- Collectif de travail (y compris bénévolat)
- SAU totale et /productions
- Localisation des parcelles, degré de morcellement
- Démarche de certification spécifique (bio, label, IG)
- Circuit de commercialisation
- Travaux d’aménagement
- Investissements dans des infrastructures

A l’échelle de l’exploitation et/ou de la personne :

- Objectifs poursuivis
- Principales difficultés rencontrées
- Ce qui a fait ressource
- Grandes bifurcations, déclenchées par quoi ? (des évènements ponctuels, des remises en questions plus profondes,...)
- Quelles décisions ont été prises ? Comment ?
- Quelles étaient les autres options qui s’offraient à elle/eux ?
- Quels ont été les moments où l’organisation du travail sur l’exploitation a profondément changé en termes de rôles et de répartition des tâches ? En quoi ? Pourquoi ?

Place et rôle de la personne :

- Ce qui a fait sens principalement pour elle :
- Qu'est-ce qui a guidé tes actions ?
- Qu'est-ce qui était important pour toi ?
- Quels principes ?
- A quoi tenais-tu?

- Principales tâches et grandes lignes d'organisation du travail
- Bien-être / niveau de réalisation personnel
- Participation aux décisions de la ferme

Son travail :

- Qu'est-ce que tu aimes faire ou ne pas faire ? Et quoi d'autre ? Et quoi d'autre ?
- Qu'est-ce que tu aimes dans cette partie du travail ?
- Qu'est-ce qui t'embête dans cette partie du travail ?
- Quelles tâches sont déléguées ? À qui ?
- Peux-tu me décrire une journée-type dans chacune de ces périodes
- Peux-tu pointer les moments plaisants, les moments difficiles s'il y a ?
Qu'est ce qui les rend plaisants ou difficiles ?
Qu'est-ce que ça provoque chez toi? Ou pour / sur l'exploitation ?
- Qu'est-ce que c'est pour toi « bien travailler » ? des exemples...
- Est-ce qu'il y a des situations où tu ne peux pas « bien travailler » ?
- Lesquelles ? Et quoi d'autre ? Et quoi d'autre ? Quels effets ?
- Qu'est-ce qui te satisfait dans ton travail ? Et quoi d'autre ?
- Qu'est ce qui ne te satisfait pas dans ton travail ? Et quoi d'autre ?
- Quel regard tes proches (la famille, les voisins, les collègues) portent-ils sur ton travail ?
- Y a-t-il des écarts entre les objectifs que tu t'es fixés et les résultats atteints ?
Quels effets induits ?
- Y-a-t'il des choses que tu aimerais améliorer dans ton exploitation ou ton travail ?
Lesquelles ?

L'articulation entre les différentes sphères :

- Comment se fait l'articulation entre travail sur l'exploitation et travail domestique ?
- Comment sont conciliées sphère domestique et professionnelle ; les deux sont-ils menés de front avec simplicité ? Difficultés ?
- L'un peut prendre le pas sur l'autre ? A quel moment ?
- Qui adapte/peut adapter son emploi du temps s'il y a un imprévu ?
- Implication au sein des réseaux professionnels? Lesquels ?
- Pour quelles raisons ?
- Qui y est impliqué dans le collectif de travail ? En quoi ? A quel degré ?
- Interactions avec quels types d'acteurs ?
- De façon plus large, pourquoi s'impliquer ou non dans ces organisations professionnelles ?
- Evolution de la nature des réseaux au cours du temps ?
- Y a-t-il des différences d'implication entre toi et les autres personnes travaillant sur l'exploitation ?

3. FOCUS SUR LA TRANSITION AGROÉCOLOGIQUE

- Peux-tu évaluer le chemin parcouru entre ton système initial et le système que tu vises ?



- Qu'est ce qui t'amène à placer le curseur à cette valeur ?
- Peux-tu décrire quel est ton système idéal/futur, celui que tu essaies d'atteindre ?
(- Qu'est ce que c'est pour toi travailler dans un système plus économe et

autonome ?)

- Quelles difficultés principales as-tu rencontrées dans cette transition ?
 - Qu'as-tu entrepris pour les résoudre ? Et quoi d'autre ?
 - As-tu réussi ?
 - Qu'est ce qui facilite ton cheminement jusqu'à présent ? Et quoi d'autre ?
- (- Qu'est ce qui a changé dans ton travail depuis que tu as commencé à évoluer vers un SPEA ?) et quoi d'autre ? et quoi d'autre ?

4. ET DEMAIN

- Comment l'agricultrice voit-elle son avenir proche ? Lointain ?
- Qu'est ce qui la préoccupe aujourd'hui ?
- Quels sont ses projets en cours ?
- Ses objectifs ? Ses finalités

ANNEXE 4 - Verbatims et textes complémentaires qui justifient les effets des groupes chez les participantes

1. Pouvoir avec

“Ce qui me fait revenir c’est l’ambiance.” [Johanna, ADAGE]

“On se soutient hors du groupe, on se fait des restos après des actions collectives, ou alors la dernière fois on est allé voir Louise pour sa soutenance” [Charline, ADAGE]

“Ça fait du bien, ça nous permet de voir du monde, de faire la fête. On participe à des événements auxquels on ne serait pas allé autrement” [Fabienne, ADAR]

2. Pouvoir intérieur

• Recul et soutien

“Les différences d’écart d’âge sont très enrichissantes.” [Héloïse, Haut-Bocage]

“Pour moi le groupe c’est de l’écoute et du réconfort. J’aurais aimé qu’il rentre plus tôt dans ma vie. [...] C’est important de se sentir soutenue et écoutée et de connaître d’autres femmes qui vivent la même chose.” [Louise, ADAGE]

“Le témoignage d’Irène m’a beaucoup marquée aussi car elle a fait un choix pas commun de faire la vente et transformation 1 semaine sur 2 pour avoir du temps pour autre chose. Je la sens libre et qu’elle assume ses choix.” [Chloé, Haut-Bocage]

“De rencontrer les filles de ‘A ma place’ m’a permis de voir qu’on avait toutes des façons d’aborder le métier différemment. Gisèle mettait les enfants d’abord par exemple”. [Françoise, Haut-Bocage]

“Le groupe apporte du réconfort et de la confiance en soi surtout quand on n’ose pas s’affirmer.” [Suzy, Haut-Bocage]

Jeanne, Valérie et Fabienne (ADAR) ont trouvé dans le groupe un soutien moral important pour surmonter le décès ou la maladie d’un proche. Jeanne se souvient du jour où Valérie est venue au groupe désespérée car le médecin de la MSA ne voulait plus l’arrêter suite à la fin de son traitement alors qu’elle se sentait toujours très faible. Le groupe lui a permis de lui redonner du courage, réaliser que cela n’était pas normal, et elle a su faire entendre son besoin auprès du médecin.

Suzy explique que le bilan fait avec l’intervenante sur l’articulation vie professionnelle et personnelle lui a permis de se rendre compte qu’elle est en difficulté pour les concilier. Aujourd’hui, elle s’épanouit dans sa vie professionnelle, mais celle-ci est un frein pour sa vie de couple (astreintes tous les jours de la semaine, fixée à un endroit).

• Liens d’amitiés

“Ce qui est bien dans le groupe femme c’est qu’on peut s’appeler même en dehors.” [Héloïse, Haut-Bocage]

“Le groupe m’a permis d’avancer dans mon projet et de rencontrer des gens car j’étais partie dans le sud de la France. Ça m’a permis d’avoir un nouveau réseau et des amies.” [Suzy, Haut-Bocage]

- **Requestionner l'installation :**

Avant d'aller à la rencontre, Manon (Haut-Bocage) décrit se sentir « *un peu perdue, avec beaucoup de questionnements* » vis-à-vis de son installation. A la suite elle se sent « *avec encore beaucoup de questionnements* » notamment sur sa « *légitimité* », sur sa « *façon de travailler* » et ça a changé sa façon « *d'appréhender le milieu agricole, avec une conscience des dynamiques et stéréotypes liés au genre* ». Au final, elle va se questionner sur son installation et sur sa place.

- **Assumer et affirmer ses idées et opinions**

“La première fois que j'ai fait du théâtre devant un public, je me suis épatée moi-même” [Nathalie, ADAR]

Fabienne a beaucoup de difficultés dans l'aspect théâtral mais elle s'accroche car elle veut faire passer des messages. Elle témoigne voir qu' *“on assume de plus en plus”*.

“Je ne m'étais jamais produite devant mon mari et mes fils. C'était la première fois que je me produisais sur scène, ça me va bien, c'était un enjeu personnel, de pas se prendre au sérieux”. [Diane, ADAR]

« J'ai fait de l'animation avant et j'avais l'impression que j'avais tout perdu. J'avais retrouvé une timidité que je n'avais plus. L'expérience du théâtre forum m'a beaucoup apporté même si on ne s'en rend pas compte sur le moment. La mise en danger devant un public ou juste le groupe ça a été très formateur » [Chloé, Haut-Bocage]

“Le théâtre m'a donné des ailes et m'a permis de gagner en confiance. J'ai adoré.” [Suzy, Haut-Bocage]

Françoise (Haut-Bocage) témoigne qu'elle s'est sentie plus reconnue et légitimée en tant qu'agricultrice après avoir diffusé le film “A ma place” : *“dans un magasin agricole le type m'a reconnu de par le débat et j'ai vu une considération à mon égard. Alors que la plupart du temps t'arrives et t'es 'la femme de', voire ils essaient de t'arnaquer un peu car on ne te prend pas au sérieux. Ça m'est déjà arrivé”*.

- **Prendre du temps pour soi**

Chloé témoigne qu'avec la formation Académie des projets de vie elle s'est rendu compte de l'importance de prendre des temps de créativité *“j'ai réalisé que c'est quelque chose que j'ai mis entre parenthèses... Ma fille va avoir 15 ans donc ça doit faire 15 ans”*.

- **Conscience de genre**

“Clémentine m'a confortée dans l'idée d'intégrer le groupe, surtout quant à la fin de son intervention il y a eu un tour de parole du groupe où on a senti une très forte cohésion.” [Louise, ADAGE]

“Le changement significatif qui a opéré c'est que je suis devenue sachante” [Murielle, ADAGE]

“Pourquoi pour la journée d'ensilage d'aujourd'hui je me sens 'la femme à la maison qui prépare le repas' et que ça me gêne ??? (car je ne me sens pas l'envie d'aller conduire un tracteur-remorque ça ne m'intéresse pas, si je le fais ce sera pour me prouver et aux mecs que je suis capable- c'est nul).” [Suzanne, ADAGE, dans son texte pour le plaidoyer]

“De par les expériences agricoles des unes et des autres, je pense que je saurai mieux faire face à certaines situations. Avoir un peu plus de répondant, ne pas accepter certaines remarques du fait que

je sois une femme qui travaille 'dans un monde plutôt masculin'.” [Chloé, Haut-Bocage, réponse à un questionnaire à la suite du théâtre forum]

“Ça fait quand même réfléchir quand on est au boulot et que l'on se rappelle des anecdotes ressemblant à notre vie de tous les jours. J'essaye d'en tenir compte.” [Héloïse, Haut-Bocage, réponse à un questionnaire à la suite du théâtre forum]

“J'y pense souvent dans mon travail, le partage des tâches, les désaccords... Pour engager le dialogue, désamorcer les conflits, peser les mots ou bien attendre le bon moment pour aborder les sujets épineux. Imposer ses choix et argumenter. Pas toujours facile à faire tout ça... Mais de penser à notre expérience est un réel soutien...” [Françoise, Haut-Bocage, réponse à un questionnaire à la suite du théâtre forum]

“Il y a un homme dans mon groupe de travail qui est super matcho. Sa femme fait que la traite. Là, il y a du boulot. Ça serait bien qu'elle vienne au groupe.” [Johanna, ADAGE]

- **Conscience écologique**

“En tant qu'agriculteur il ne faut pas faire contre, mais avec la nature” [Valérie, ADAR]

“Même si j'avais déjà eu un lien avec l'agriculture de par l'histoire familiale, là j'ai découvert le monde de l'agriculture. Savoir la différence entre le bio et le conventionnel était très vague. Maintenant je comprends mieux.” [Nathalie, ADAR]

“Par exemple, avec le projet “Où atterrir?” on a beaucoup parlé de la récupération du bio et j'ai appris beaucoup de choses.” [Diane, ADAR]

“J'affirme plus par rapport à l'extérieur mon avis. Une fois chez des amis il y avait des tomates de cerises, j'ai osé dire 'que ce n'est pas de saison' et j'en ai pas mangé”. [Nathalie, ADAR]

- **Ouverture sur les autres :**

Jeanne (ADAR) se souvient avoir été très touchée de la rencontre avec Ahmed lors de Teppaz. Elle a appris sur les conditions de ces hommes et ces femmes. Par exemple, plusieurs hommes avaient fui leur pays car ils sont musiciens et que la musique est interdite là-bas. A la suite de Teppaz et du lien créé avec Ahmed, elle a pu rencontrer des migrants, leur faire découvrir la ferme, et elle s'est rendu compte *"qu'en fait il se débrouille très bien seul sur beaucoup de choses"*.

3. Pouvoir de

- **Prendre soin de son corps au travail :**

Suite à la formation ergonomie, Chloé a appelé la MSA et a fait les démarches pour qu'un professionnel vienne faire un diagnostic du travail en boulangerie et aide les associé.es à moins user leurs corps : *“j'ai initié la formation ergonomie au sein du GAEC et les gars étaient très contents de la faire. J'ai l'impression que c'est souvent la femme qui met ça en place.”*

“Lors de la formation d'ergonomie on a échangé sur les troubles musculo-squelettiques. On a eu un temps d'échange sur ce qu'on aime faire et ce qu'on n'aime pas faire, qui nous pèse. Pour moi c'était ce que je trouve le plus difficile physiquement le plus souvent. Je suis arrivée à la formation en étant curieuse, et j'en suis ressortie un peu flippée car je prends conscience qu'il faut vraiment faire attention.

[...] Maintenant je veux me préserver encore plus (physiquement) et j'y pense plus lors de certaines tâches maintenant que je me suis rendu compte que toutes [les femmes] on ressent les effets sur nos corps [...] Mon patron aborde plus ce sujet maintenant que j'exprime que ça me préoccupe". [Ninon, Haut-Bocage]

"Le groupe m'a permis de me dire, c'est à moi de faire mon propre cheminement. Ça m'a permis de m'autoriser à prendre ma place. [...] Ça m'a permis de démultiplier ma conscience, et aujourd'hui je reprends ma place. Je fais des choses que j'aime. J'ai repris la créativité." [Françoise, Haut-Bocage]

"On ressort décomplexé du groupe. Le fait de se le dire à plusieurs ça permet de se sentir plus légitime. On se sent plus fortes. Comme on est plusieurs on fait mieux entendre notre voix. Il [le groupe] permet de prendre conscience des problèmes de genre". [Ninon, Haut-Bocage]

La conscientisation de genre et de l'histoire de la lutte des femmes dans le milieu agricole a amené Chloé à réévaluer son choix de ne pas avoir de statut. Elle n'appréciait pas l'idée d'être conjointe collaboratrice et d'avoir un statut qui la rattache à son conjoint, et restait donc sans statut. Pour autant, au travers des discussions elle a compris que des femmes se sont battues pour ce statut, et l'importance d'être déclarée. Elle se souvient d'un jour où elle chantait avec le groupe de femmes avec un chœur de femmes extérieures, qu'une femme a expliqué avoir travaillé toute sa vie comme femme et secrétaire de médecin sans statut et qu'"aujourd'hui elle n'avait droit à rien. Ça a été un déclic fort : *"tout ça m'a fait relativiser sur le nom de ce statut"*.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Afshar, H., 1998. Afshar: Empowerment in the discourse and practice.
- agriculture.gouv, 2021. Infographie - La place des femmes dans l'agriculture.
[https://agriculture.gouv.fr/infographie-la-place-des-femmes-dans-lagriculture#:~:text=49%25%20sont%20des%20femmes%20\(ann%C3%A9e,la%20voie%20g%C3%A9n%C3%A9rale%20et%20technologique](https://agriculture.gouv.fr/infographie-la-place-des-femmes-dans-lagriculture#:~:text=49%25%20sont%20des%20femmes%20(ann%C3%A9e,la%20voie%20g%C3%A9n%C3%A9rale%20et%20technologique)
- Amenabar, T., 2016. What college students mean when they ask for “safe spaces.” Wash. Post
- 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. Cah. Genre 63, 99. <https://doi.org/10.3917/cdge.063.0099>
- Annes, A., Wright, W., 2015. 'Creating a room of one's own': French farm women, agritourism and the pursuit of empowerment. Womens Stud. Int. Forum 53, 1–11.
<https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.08.002>
- Auroi, C., Castillo, I.Y. del, 2006. Économie solidaire et commerce équitable: Acteurs et actrices d'Europe et d'Amérique latine. Presses univ. de Louvain.
- Bacqué, M.-H., Biewener, C., 2015. L'empowerment, une pratique émancipatrice ? La Découverte.
- Baden, Oxaal, 1997. Oxaal: Gender and empowerment: definitions, approaches. Institute of Development Studies, Michigan University – 33p, N°40 de Bridge briefings on development & gender
- Bard, C., 2020. Définition. Féminisme n. m. Idées Recues 2e éd., 9–11.
- Barthez, A., 2005. Devenir agricultrice : à la frontière de la vie domestique et de la profession. Économie Rurale Agric. Aliment. Territ. 30–43. <https://doi.org/10.4000/economierurale.102>
- Barthez, A., 1982. Famille, travail et agriculture. In: Économie rurale. N°156, p. 69.
- Baud, P., Bourgeat, S., Bras, C., 2013. Dictionnaire de géographie. Hatier, Initial.
- Beguïn, P., 2010. Conduite de projet et fabrication collective du travail : une approche développementale (thesis). Université de Bordeaux Ségalen (Bordeaux 2).
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., Revillard, A., 2008. Introduction aux Gender Studies. Manuel des études sur le genre. Bruxelles : De Boeck.
- Bessière, C., 2004. « Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur ! ». Cah. Genre n° 37, 93–114.
- Billon, A., Bouchoux, C., Gonthier-Maurin, B., Laborde, F., Mandelli, D., Monier, M.-P., 2017. Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires, Rapport d'information n° 615 (2016-2017), <https://www.senat.fr/rap/r16-615/r16-615.html>
- Busto, M.J.F., 2019. Déconstruction des injonctions de genre. GLAD Rev. Sur Lang. Genre Sex. <https://doi.org/10.4000/glad.1467>

CARMA, 2017. La contribution des agricultrices au renouvellement des métiers agricoles. Réseau CIVAM. AFIP, AFIP Bretagne, CFPPA de Carmejane, InterAFOCG, GAEC & SOCIÉTÉS, FRCIVAM Languedoc Roussillon, FDCIVAM du Gard, GRCIVAM PACA, WECF, ENFA – Laboratoire Dynamiques Rurales, Solstice – Béatrix Vérillaud.

<https://www.civam.org/ressources/type-de-document/temoignage/contribution-des-agricultrices-au-renouvellement-des-metiers-agricoles/>

CARMA, 2017b. Plaidoyer, Les femmes changent le visage de l’agriculture. Réseau CIVAM. AFIP, AFIP Bretagne, CFPPA de Carmejane, InterAFOCG, GAEC & SOCIÉTÉS, FRCIVAM Languedoc Roussillon, FDCIVAM du Gard, GRCIVAM PACA, WECF, ENFA – Laboratoire Dynamiques Rurales, Solstice – Béatrix Vérillaud. <https://www.civam.org/ressources/type-de-document/argumentaires-propositions/pour-une-meilleure-reconnaissance-du-role-des-femmes-en-agriculture/>

CIVAM, 2021. Nos missions, nos valeurs <https://www.civam.org/nos-missions>

Clemens, K., Arao, B., 2013. From safe spaces to Brave spaces : A new way to frame dialogue around diversity and social justice. *Art Eff. Facil. Reflect. Soc. Justice Educ.* Lisa M. Landreman, 292 p.

Comer, C., 2017. « On n’est pas là pour casser du mâle »: La politisation versatile des inégalités conjugales dans les groupes d’agricultrices. *Terrains Trav.* N° 30, 79. <https://doi.org/10.3917/tt.030.0079>

Comer, C., 2014. « Dans la vague de la parité : La mobilisation souterraine des agricultrices pour leur représentation professionnelle ». *Pour* N° 222, 193–199.

Conseil de l’Europe, 2021. Le féminisme et les mouvements de femmes *Quest. Genre*.

Coquil, X., Cerf, M., Auricoste, C., Joannon, A., Barcellini, F., Cayre, P., Chizallet, M., Dedieu, B., Hostiou, N., Hellec, F., Lussou, J.-M., Olry, P., Omon, B., Prost, L., 2018. Questioning the work of farmers, advisors, teachers and researchers in agro-ecological transition. A review. *Agron. Sustain. Dev.* 38, 47. <https://doi.org/10.1007/s13593-018-0524-4>

Cresson, G., Gadrey, N., 2004. Entre famille et métier : le travail du care. *Nouv. Quest. Fem.* Vol. 23, 26–41.

Dahache, S., 2017. Être agricultrice en 2017, Rapport d’information de Mme Chantal JOUANNO, fait au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 579 (2016-2017), Sénat, <https://www.senat.fr/rap/r16-579/r16-5799.html>

Dahache, S., 2014. L’enseignement agricole en France : un espace de reconfiguration du genre. *Nouv. Quest. Fem.* Vol. 33, 35–48.

Delphy, C., 1999. Christine Delphy, L’ennemi principal. I, Économie politique du patriarcat, Paris, Éditions Syllepse, Coll. « Nouvelles questions féministes », 1999 - Persée www.persee.fr/doc/homso_0018-4306_2000_num_136_2_3661

Delphy, C., 1983. Agriculture et travail domestique : La réponse de la bergère à Engels, *Nouvelles Questions Féministes* 3–17.

Eagly, A.H., 2013. Sex Differences in Social Behavior: A Social-role interpretation. *Psychology Press*.

- FAO, 2021. Vue d'ensemble | Plateforme des connaissances sur l'agroécologie | Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, <https://www.fao.org/agroecology/overview/10-elements/fr/>
- France Culture, 2019. Agriculteurs, enseignants, policiers : le nombre de suicides en France est-il en augmentation ? <https://www.franceculture.fr/emissions/la-question-du-jour/agriculteurs-enseignants-policiers-le-nombre-de-suicides-en-france-est-il-en-augmentation>
- Gaignard, L., 2016. Notes de lecture. Cah. Genre n° 61, 217–253.
- Gilligan, C., 2009. Le care, éthique féminine ou éthique féministe ? *Multitudes* n° 37-38, 76–78.
- Giraud, C., Rémy, J., 2013. Division conjugale du travail et légitimité professionnelle. *Trav. Genre Soc.* n° 30, 155–172.
- Guétat-Bernard, H., 2014. Féminin-Masculin. Genre et agriculture familiales, Nature et société. Éditions Quæ, Versailles.
- Guétat-Bernard, H., Texier-Teixeira, P., 2014. Féminin-Masculin, genre et agricultures familiales, Introduction. Éditions Quæ, 15-19
- Hazard, Magrini, Martin, 2017. Transition agroécologique – Dictionnaire
- Henneron, L., 2005. Être jeune féministe aujourd'hui : les rapports de génération dans le mouvement féministe contemporain. *Homme Soc.* n° 158, 93–111.
- Jacquemart, A., Masclet, C., 2017. Mixités et non-mixités dans les mouvements féministes des années 1968 en France. *Clio Femmes Genre Hist.* 221–247. <https://doi.org/10.4000/clio.13784>
- Klejman, L., 1988. Lagrave Rose-Marie (sous la direction de), *Celles de la terre. Vingtième Siècle Rev. Hist.* 20, 160–160.
- Koohafkan, P., Altieri, M., Holt-Giménez, E., 2012. Green agriculture: Foundations for biodiverse, resilient and productive agricultural systems. *International Journal of Agricultural Sustainability*, 10, 61-75. *Int. J. Agric. Sustain.* 10, 61–75. <https://doi.org/10.1080/14735903.2011.610206>
- Krauth-Gruber, S., 2009. La régulation des émotions. *Psychologie Sociale, Université Paris Descartes*, No. 4. 32. 8p
- Lacey, H., Lefèvre, M., 2015. Agroécologie : la science et les valeurs de la justice sociale, de la démocratie et de la durabilité. *Ecol. Polit.* N° 51, 27–39.
- Lagrave, R.-M., Lemarchant, C., Sellier, P., 2021. Retour sur les « agricultrices » : des oubliées de la recherche et du féminisme: *Trav. Genre Sociétés* n° 45, 31–38. <https://doi.org/10.3917/tgs.045.0031>
- Laisney, C., Lerbourg, J., 2012. « Les femmes dans le monde agricole », Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire Secrétariat Général Service de la statistique et de la prospective, Centre d'études et de prospective, Analyse n°38
- Larcher, S., 2017. « Nos vies sont politiques ! » L'afroféminisme en France ou la riposte des petites-filles de l'Empire. *Participations* N° 19, 97–127.

- Larrère, C., 2015. La nature a-t-elle un genre ? Variétés d'écoféminisme. *Cah. Genre* 59, 103. <https://doi.org/10.3917/cdge.059.0103>
- Laugier, S., 2015. Care, environnement et éthique globale. *Cah. Genre* n° 59, 127–152.
- Le Brun, C., Guétat-Bernard, H., Annes, A., 2019. L'émergence de collectifs féminins en viticulture : vers un renouvellement de la structuration de la filière ? 12.
- Lemarchant, C., Sellier, P., 2021. Agricultrices: Trav. *Genre Sociétés* n° 45, 25–30. <https://doi.org/10.3917/tgs.045.0025>
- López-Ridaaura, Masera, Mastier, 2002. Evaluating the sustainability of complex socio-environmental systems. the MESMIS framework - *ScienceDirect*
- Madison, M.G., 1997. "Potatoes Made of Oil": Eugene and Howard Odum and the Origins and Limits of American Agroecology. *Environ. Hist.* 3, 209–238. <https://doi.org/10.3197/096734097779555881>
- Marsden, T., 2012. Towards a Real Sustainable Agri-food Security and Food Policy: Beyond the Ecological Fallacies? *Polit. Q.* 83, 139–145. <https://doi.org/10.1111/j.1467-923X.2012.02242.x>
- Mayer, S., 2014. Le féminisme d'hier à aujourd'hui. *Dép. Sociol. Univ. Montr. POSSIBLES*, 97. <https://redtac.org/possibles/files/2014/09/PDF-F%C3%A9minismes-%C3%A0-t%C3%A9l%C3%A9charger.pdf>
- Murthy, R.K., Sagayam, J., Rengalakshmi, Nair, S., 2008. Gender, efficiency, poverty reduction, and empowerment: reflections from an agriculture and credit programme in Tamil Nadu, India. *Gend. Dev.* 16, 101–116. <https://doi.org/10.1080/13552070701876318>
- Nicourt, C., 2014. Le lent dévoilement du travail des agricultrices. *VertigO Rev. Électronique En Sci. L'environnement* 14. *VertigO - la revue électronique en sciences de l'environnement*, Volume 14 Numéro 1 | mai 2014, <http://journals.openedition.org/vertigo/14731> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/vertigo.14731>
- Ollivier, G., Bellon, S., Sá, T.D. de A., Magda, D., 2019. Aux frontières de l'agroécologie. Les politiques de recherche de deux instituts agronomiques publics français et brésilien. *Nat. Sci. Soc.* Vol. 27, 20–38.
- Plan, O., Bontron, J.-C., 2014. Les rapports de sexe dans l'exploitation familiale agricole en France. *Pour N°* 222, 87–100.
- Prévost, H., Esmeraldo, G.G.S.L., Guétat-Bernard, H., 2014. Il n'y aura pas d'agroécologie sans féminisme : l'expérience brésilienne. *Pour N°* 222, 275–284.
- Rémy, J., 2013. L'exploitation agricole : une institution en mouvement, *Economie et Stratégies Agrico.* Club Déméter, p. 432 p.
- Revillard, A., Verdalle, L. de, 2006. Dynamiques du genre. *Terrains Trav.* n° 10, 3–17.
- Rieu, A., Fric, G., 2008. Agricultrices et syndicalisme, quelles avancées ? *Pour N°* 196-197, 230–237.
- Rouyer, V., Croity-Belz, S., Prêteur, Y., 2010. Introduction. *Socialisation de genre : le point de vue du sujet.* Érès.

Sachs, C., Barbercheck, M., Braiser, K., Kiernan, N.E., Terman, A.R., 2016. *The Rise of Women Farmers and Sustainable Agriculture*. University of Iowa Press.

Salmona, M., 2003. Des paysannes en France : violences, ruses et résistances. *Cah. Genre* 35, 117. <https://doi.org/10.3917/cdge.035.0117>

Serpossian, E., Annes, A., Coquil, X., n.d. Involvement of women farmers in the agro-ecological transition and transformation of their work: Chronicle of the Women group 44. 2nd International Symposium on Work in Agriculture, WS 4 Gender issues in agriculture, 12p

Stassart, P.M., Ph, B., J-CI, G., Th, H., 2012. L'agroécologie : trajectoire et potentiel Pour une transition vers des systèmes alimentaires durables 21. Positionnement du Groupe Interdisciplinaire de Recherche en Agroécologie FNRS pour un cadre de référence en agroécologie, Belgique, www.agroecology.be

Talpin, J., 2018. La non-mixité : une étape sur le chemin de l'émancipation des femmes: *Cah. Dév. Soc. Urbain* N° 68, 30–31. <https://doi.org/10.3917/cdsu.068.0030>

Tilman, D., Cassman, K.G., Matson, P.A., Naylor, R., Polasky, S., 2002. Agricultural sustainability and intensive production practices. *Nature* 418, 671–677. <https://doi.org/10.1038/nature01014>

Trachman, M., 2011. Genre : état des lieux, Entretien avec Laure Bereni. *Vie Idées*. <https://laviedesidees.fr/Genre-etat-des-lieux.html>

Tronto, J., Gilligan, C., Hochschild, A., 2013. Particularisme et responsabilité relationnelle en morale : une autre approche de l'éthique globale. *Contre l'indifférence des privilégiés. À quoi sert le care* (édité et présenté par Patricia Paperman et Pascale Molinier). Paris, Payot. <https://doi.org/10.4000/gss.2907>

Tronto, J., Maury, H., 2010. *Un monde vulnérable*. Paris, La Découverte [trad. fr. Hervé Maury ; éd. originale. *Moral Boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care*. New York, Routledge]. <http://journals.openedition.org/lectures>.

Universalis, E., 2021. Letonturier, E., ACTION COLLECTIVE Encycl. Universalis. <https://www.universalis.fr/encyclopedie/action-collective/>