

CONTRIBUTION

des agricultrices

AU RENOUVELLEMENT

DES MÉTIERS

AGRICOLES

Analyse de 27 parcours d'agricultrices

Février 2015



INTRODUCTION

Au cours de l'année 2014, neuf structures issues de l'enseignement, du développement agricole et rural et de la recherche se sont réunies autour d'un projet visant à analyser et faire valoir la contribution des agricultrices dans le renouvellement des métiers agricoles (CARMA).

L'étude réalisée apporte des éléments sur les évolutions des systèmes agricoles et le renouvellement des emplois en agriculture, en questionnant la place et le rôle des femmes dans le changement et l'adaptation des pratiques agricoles.

Ces évolutions sont aussi bien techniques (agriculture biologique, gestion des intrants, nouvelles productions, adaptation du matériel, travail du sol, rapport à l'animal...), qu'économiques (diversification des activités sur les fermes, transformation, vente directe...), organisationnelles (comptabilité, gestion, production en commun, communications interne et externe, relations dans les sociétés agricoles et entre exploitations...), ou encore sociales (accueils pédagogique et social à la ferme, lien aux acteurs des territoires, animation de rencontres...). Souvent ces évolutions puisent leur origine dans de petits changements qui, par «petits pas», peuvent avoir un effet démultiplicateur. L'observation montre aussi que leurs changements se font dans le respect de l'existant, par consensus, ce qui assure une meilleure durabilité.

Nous sommes donc allés à la rencontre d'agricultrices, afin de questionner nos hypothèses de travail et de les confronter aux réalités vécues. En allant au-delà d'une restitution basée uniquement sur des portraits ou des témoignages, nous avons voulu mettre en avant les traits communs qui se dégagent des expériences analysées, des parcours de vies de ces agricultrices, tout en l'illustrant de façon incarnée par les dires que nous avons recueillis auprès d'elles.

Le document ci-après présente les résultats de cette année de travail commun.

Sommaire

| | | | |
|--|-----------|--|-----------|
| PARTIE INTRODUCTIVE | 3 | Implication dans les relations commerciales | 38 |
| Qui sommes-nous ? | 3 | Exemple d'accompagnement réalisé | 39 |
| Les objectifs de l'étude | 4 | « Faire partie d'un réseau social régional, avec des rencontres régulières et des échanges en ligne » WECF | |
| La méthode utilisée | 5 | Exemple d'accompagnement réalisé | 41 |
| Présentation de l'analyse | 11 | « Analyse des pratiques, méthode AGAPES » Béatrix Verrillaud | |
| I-TRAJECTOIRES PERSONNELLES ET PARCOURS DE VIE DES AGRICULTRICES ... | 13 | Entraide | 43 |
| L'installation | 13 | IV-L'ÉVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES SUR L'EXPLOITATION | 46 |
| Les débuts | 16 | Prise de décision, gouvernance | 46 |
| Exemple d'accompagnement réalisé | 17 | Exemple d'accompagnement réalisé | 47 |
| « Projets au féminin en milieu agricole et rural » FD CIVAM du Gard | | « Accompagnement relationnel de couples en société agricole, par le groupe des référents RH de GAEC & SOCIETES » GAEC & SOCIETES | |
| Comment poursuivre ? | 18 | Freins et facilitation au changement | 49 |
| Et après ? | 20 | L'image des femmes | 51 |
| II-CHOIX ET STRATÉGIES DE CHANGEMENT ADOPTÉS PAR LES AGRICULTRICES ENQUÊTÉES | 21 | Exemple d'accompagnement réalisé | 53 |
| Les choix en termes d'organisation du travail pour maîtriser leur temps et préserver la vie de famille | 21 | « Cultivons l'humain sur nos formes » InterAFOCG | |
| Exemple d'accompagnement réalisé | 23 | EN CONCLUSION : DES NUANCES FÉMININES ET DES PROFILS | 57 |
| « Articulation Projet de Vie / Projet professionnel » CFPPA de Carmejane | | Des nuances féminines | 57 |
| Des choix techniques qui témoignent d'une recherche de qualité, de préoccupations environnementales et d'une relation « affective » au vivant | 25 | Des profils | 60 |
| Les choix concernant le matériel et les bâtiments : se moderniser sans s'endetter tout en diminuant la pénibilité physique | 26 | ANNEXE 1. L'ÉVOLUTION DU MÉTIER ET DES SYSTÈMES AGRICOLES | 63 |
| Les choix concernant la diversification agricole : à la recherche de valeur ajoutée tout en limitant les risques et donnant du sens à son métier | 27 | Avant 1945 | 63 |
| Exemple d'accompagnement réalisé | 29 | 1945-1970 : Plusieurs motivations sont exprimées pour accélérer la modernisation | 63 |
| « Soutenir le rôle des femmes dans la création d'activités complémentaires sur les exploitations agricoles fragiles dans le Sud-Est Méditerranéen » GRCIVAM PACA | | 1970-1980 : Accélération de la modernisation, sans les femmes | 64 |
| Conclusion : des choix qui relèvent d'une approche globale de l'exploitation | 31 | 1980 - 1995 : Toujours l'accélération de la modernisation et la montée des effets indésirables | 65 |
| III-RÉSEAU RELATIONNEL ET LIEN AU TERRITOIRE | 33 | Depuis 1995 : Modernisation et recherche de compétitivité, éclatement des modèles-types, recherche de reconnaissance dans son voisinage et auprès des consommateurs. 65 | |
| Implication dans la gouvernance d'organismes agricoles | 34 | ANNEXE 2. RÉFLEXION SUR LES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES AGRICULTRICES | 67 |
| Exemple d'accompagnement réalisé | 35 | En résumé | 67 |
| Formation « Améliorer l'accès et l'intégration des femmes dans les instances de gouvernance » AFIP Bretagne | | ANNEXE 3. BIBLIOGRAPHIE, POUR ALLER PLUS LOIN | 69 |
| Participation à la vie du territoire | 36 | ANNEXE 4. PRÉSENTATION DES PARTENAIRES | 71 |
| Echanges entre pairs au sein de réseaux formalisés | 37 | | |

PARTIE INTRODUCTIVE

Qui sommes-nous ?

Les structures qui ont participé au recueil des témoignages et à la rédaction de ce document sont toutes engagées dans l'accompagnement de femmes, lors de la création de leur activité ou plus largement tout au long de leur vie professionnelle. Les partenaires de ce projet possèdent donc des expériences concrètes de mobilisation et d'accompagnement de groupes de femmes, avec parfois un suivi de parcours professionnel depuis près de 10 ans. Si le public « agricultrice » nous est commun, nous n'avons toutefois pas forcément les mêmes approches. Certains interviennent au niveau de la formation professionnelle, d'autres sur de l'accompagnement individuel, de l'animation de groupes d'échanges ou encore sur la mise en réseau de ces agricultrices. Nos approches sont donc complémentaires et nous ont permis d'aborder la problématique de la contribution des femmes à l'évolution des pratiques agricoles au travers de ce prisme large. Nous n'intervenons pas tous au même niveau, nous ne parlons pas du même point de vue et cela a contribué à former une analyse partagée et complexe des données que nous avons recueillies.

Toutefois, les agricultrices que nous sommes allés interroger sont issues de nos réseaux, des groupes que nous avons accompagnés ou sont des personnes dont nous avons connaissance sur notre territoire. Cela induit donc un certain biais puisque nos actions d'accompagnement ne s'adressent pas forcément à un panel représentatif de la population féminine rurale. Mais l'objectif n'était pas ici d'ordre exhaustif ni représentatif (en termes de tranches d'âge, de provenance géographique, de type de production...) mais de pouvoir, en se basant sur des expériences vécues, consolider une analyse et la confronter aux hypothèses de travail que nous avons.

Les objectifs de l'étude

Diagnostic initial

Les données statistiques disponibles montrent que l'activité féminine en agriculture évolue. Les femmes représentent 27% des chefs d'exploitation et coexploitants¹, et elles représentent 47% des installations². Le Centre d'Etudes et de Prospective du ministère de l'Agriculture, dans son analyse « Les femmes dans le monde agricole » (mars 2012), précise que « les jeunes exploitantes (chefs d'exploitation et coexploitantes) ont souvent eu des parcours plus variés et ont une approche de l'activité différente de celle des hommes ». Ainsi, elles sont « forces motrices pour le développement de nouvelles activités » et on les retrouve davantage dans les exploitations polyvalentes, de formes sociétaires, ou dans le cadre de la multifonctionnalité ; l'observation des pratiques féminines ayant par ailleurs beaucoup contribué à faire reconnaître l'intérêt socio-économique de cette multifonctionnalité pour les exploitations et les territoires. Les femmes pratiquent davantage la diversification, l'agriculture biologique, elles sont plus souvent à l'initiative de marchés de proximité, d'hébergements touristiques ou d'activités de loisirs. Souvent formées à l'extérieur du monde agricole, elles apportent de nouvelles compétences sur les fermes et entretiennent un lien en dehors de l'exploitation. En outre, elles assurent l'articulation entre les différentes sphères de vie et sont force de propositions pour que l'activité professionnelle reste vivable. L'analyse des pratiques féminines permet donc de réintroduire, au cœur de l'analyse du devenir des exploitations agricoles, l'articulation des sphères économique et sociale, productive et reproductive. Les femmes concourent ainsi à l'évolution du monde agricole et à son adaptation aux enjeux actuels. Or, « elles rencontrent encore des obstacles et difficultés, que ce soit pour se former, s'installer ou dans l'exercice du métier. Mais elles s'organisent et font entendre leur voix »³. La diffusion de ces initiatives et une meilleure connaissance des pratiques d'accompagnement proposées par les structures de formation et de développement sont une première étape vers leur démultiplication.

La complexité de la question

La bibliographie existante concernant les femmes en agriculture porte principalement sur le statut juridique des activités et des personnes, l'accès à l'enseignement technique et la formation professionnelle ou encore sur le taux de représentation des femmes dans les coopératives. Peu de recherches sont en mesure de nous renseigner sur les pratiques et les initiatives des agricultrices, qu'elles soient techniques, organisationnelles, ou encore économiques et sociales et leur inscription dans des parcours de vie. Nous avons donc souhaité concentrer notre analyse sur cette question des pratiques nouvelles mises en œuvre par les agricultrices, tout en insistant sur les autres dimensions de la notion de métier et notamment celles liées à la part de subjectivité, à la trajectoire personnelle et professionnelle.

Au-delà de la compréhension des dynamiques de projets et des parcours de femmes, nous avons également porté notre attention sur les pratiques d'accompagnement⁴ spécifiques que nos réseaux mettent

1. Recensement Général Agricole, 2010

2. Etudes de l'ASP, 2011

3. Centre d'Etudes et de Prospective du ministère de l'Agriculture.

4. L'accompagnement est ici abordé comme une notion large recouvrant l'accompagnement individuel lors d'un montage de projet, la formation, l'organisation de groupes d'échanges ou la mise en réseau.

en place à destination de ces publics. Nous avons interrogé les agricultrices sur les soutiens qu'elles ont eus au cours de leur parcours, et ceux dont elles ont manqué, afin d'esquisser les pistes d'actions d'accompagnement complémentaire que nous pourrions mettre en œuvre et/ou promouvoir auprès d'autres acteurs.

Objectifs

L'enjeu était donc de comprendre comment les agricultrices participent, de façon directe ou indirecte, aux évolutions de pratiques dans le milieu agricole et quelles méthodes d'accompagnement peuvent les y aider. Nous nous sommes donc attachés à repérer des initiatives locales, afin de comprendre les freins et leviers qu'ont rencontrés les femmes qui les portent. Progressivement nous avons reprecisé notre sujet de départ puisque, au-delà de parler d'innovation ou de contribution, nous avons tâché de montrer la place des femmes dans ces changements de pratiques. En effet, elles ne sont pas forcément initiatrices, elles peuvent conduire ce changement avec d'autres, mais y tiennent toutefois une place particulière.

Deux grandes étapes ont conduit notre démarche : tout d'abord l'identification des expériences à analyser, le recueil de données auprès des agricultrices et auprès des structures d'accompagnement ; puis une analyse croisée de ces données donnant lieu au présent document⁵.

La méthode utilisée

Choix des expériences

Afin d'identifier les agricultrices que nous souhaitons enquêter, nous avons procédé en plusieurs étapes. Tout d'abord, nous avons fait un recensement d'une dizaine d'initiatives/parcours, pour chaque partenaire, qui nous semblaient, au regard de notre antériorité de travail sur le sujet, présenter un intérêt par rapport à notre sujet d'étude. Lors de la mise en commun, nous avons organisé ces initiatives en quatre grands groupes, traduisant les types d'évolutions auxquelles contribuent les agricultrices, à savoir :

– Les évolutions sociales et territoriales

A titre d'exemple : une pratique d'accueil social sur la ferme, l'organisation d'une plateforme d'échange et d'entraide, la création d'un gîte d'accueil d'enfants, la création d'un nid d'activité pour favoriser les installations...

11 cas recensés, 7 étudiés

– Les évolutions économiques

A titre d'exemple : création d'un lieu de vente directe, vente à des restaurateurs haut de gamme, maîtrise de la chaîne de production et marketing du malt pour brassage, diversification d'activité (production de rose), activité d'hébergement et restauration à la ferme...

12 cas recensés, 6 étudiés

5. Les principales conclusions de ce document d'analyse sont synthétisées dans un document de communication qui peut être utilisé notamment à des fins de sensibilisation sur la question de la place des femmes en agriculture.

– Les évolutions organisationnelles

A titre d'exemple : passage en mono traite, organisation du travail à plusieurs, gestion du travail des employés, travail collectif et entraide, évolution des compétences pour favoriser le remplacement entre associés...

10 cas recensés, 6 étudiés

- Les évolutions techniques

A titre d'exemple : autoconstruction de matériel, passage à l'agriculture biologique, agroforesterie, traction animale, réhabilitation d'une méthode de production ancestrale, méthodes ergonomiques, transformation...

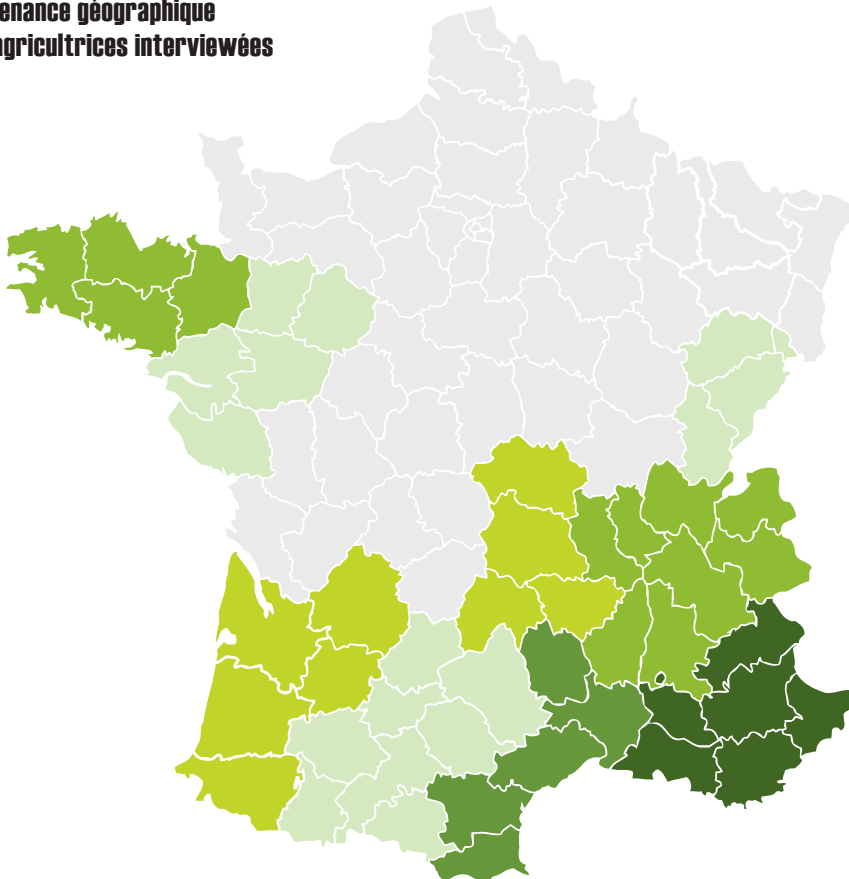
15 cas recensés, 8 étudiés

Le choix des cas étudiés s'est fait pour conserver, parmi notre recensement, une diversité en termes d'évolutions au sein des exploitations mais également de profils d'agricultrices (âge, ancienneté dans le métier, installée seule ou à plusieurs...). Ce sont ces critères qui ont guidé notre choix définitif.

La provenance géographique des agricultrices interviewées reflète l'implantation locale des structures ayant participé à l'étude (cf. carte 1). En ce qui concerne les productions principales des exploitations, celles-ci recouvrent une grande diversité, tant sur la production animale (bovin lait, bovin viande, apiculture, ovins, volailles), que végétale (grandes cultures, maraîchage, plants maraîchers, huile d'olive, châtaignes, viticulture), sachant que souvent une structure agricole combine plusieurs types de productions.

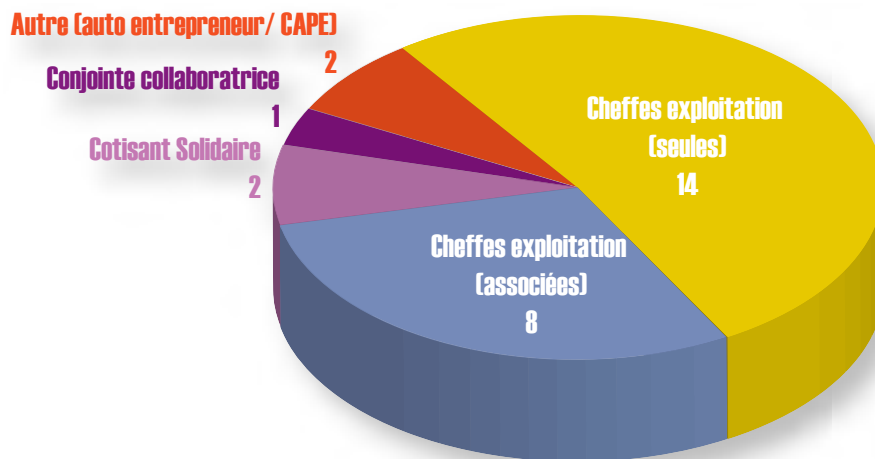
Carte 1

Provenance géographique des agricultrices interviewées

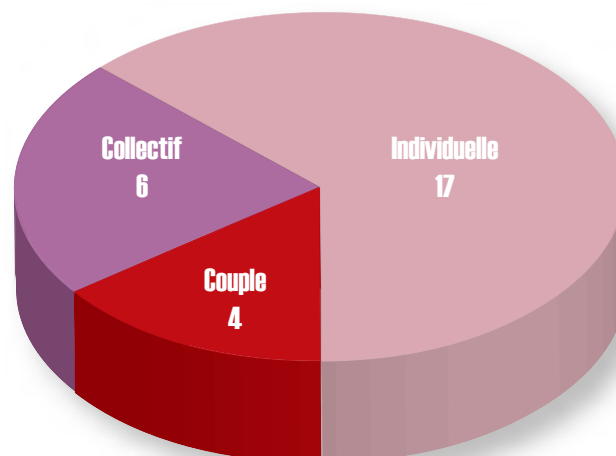


La grande majorité des agricultrices enquêtées ont le statut de cheffe d'exploitation, que ce soit dans un cadre individuel ou collectif (cf. graphique 1). Sur les 27 femmes rencontrées, 17 gèrent leur exploitation de façon individuelle, 4 sont en couple et 6 intégrées dans des collectifs de travail familiaux ou non (cf. graphique 2). Il convient de noter que nous avons fait le choix d'axer notre analyse sur des femmes qui sont travailleur indépendant, quel que soit leur statut (cheffe d'exploitation, conjointe, cotisante solidaire). Nous n'avons pas inclus de femmes salariées agricoles, même si celles-ci peuvent également contribuer à l'évolution du métier. En effet, il nous semblait ici intéressant de relier les aspects techniques aux dimensions d'organisation sur l'exploitation, de prise de décisions, de gestion globale, fonctions moins ou pas développées par des salariées.

Graphique 1
Statut des agricultrices interviewées

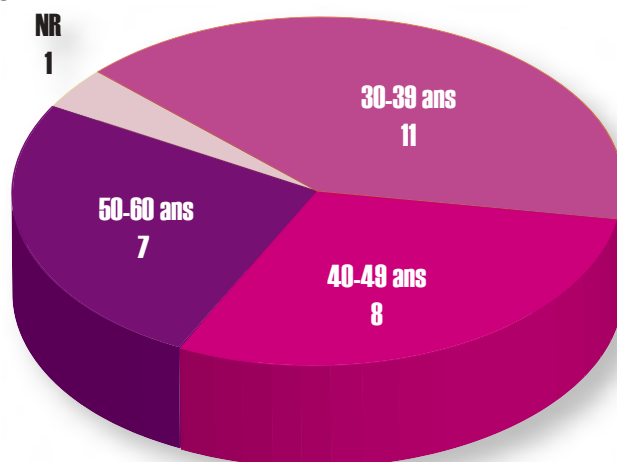


Graphique 2
Répartition entre exploitations individuelles ou collectives



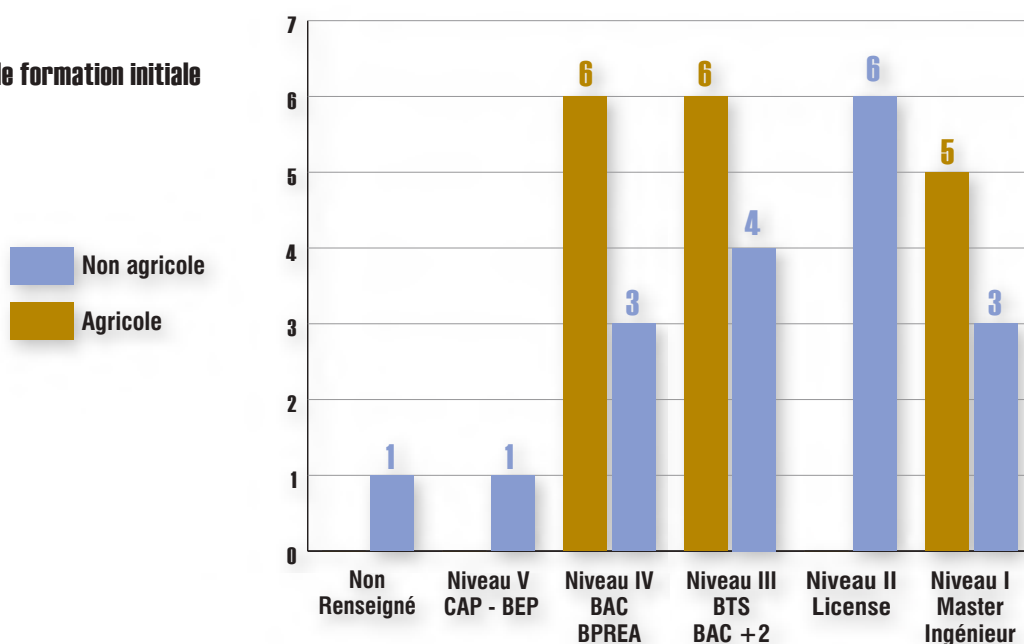
La répartition par âge est assez homogène sur des tranches entre 30 et 60 ans. On note toutefois l'absence de femmes âgées de 20 à 30 ans dans notre échantillon (cf. graphique 3). Un quart des agricultrices enquêtées est récemment entré dans le métier (moins de 5 ans), puis la répartition est assez homogène (4 femmes ont de 5 à 10 ans d'ancienneté, 6 de 10 à 20 ans, 5 de 20 à 30 ans) et deux agricultrices sont en fin de carrière (plus de 30 ans d'ancienneté). Ceci nous a permis d'avoir un aperçu, par l'expérience vécue, de l'évolution de la place des femmes en agriculture au cours des dernières décennies.

Graphique 3
Répartition des agricultrices
par tranche d'âge



Enfin, les agricultrices rencontrées disposent d'un niveau d'étude assez élevé, puisque plus de la moitié d'entre elles justifie d'une formation de niveau III ou supérieur. Ces formations de niveau plus élevé relèvent autant du domaine non agricole (13) qu'agricole (11). En outre, 8 femmes enquêtées ont repris une formation agricole (principalement de type BPREA) après leurs études en dehors du secteur agricole, avant de s'installer (cf. graphique 4).

Graphique 4
Types et niveaux de formation initiale



Entretiens et grille d'analyse

Les 27 entretiens individuels réalisés, exclusivement basés sur des questions ouvertes, qualitatives, ont été enregistrés, puis retranscrits intégralement dans le but de conserver les verbatim des agricultrices et de pouvoir les intégrer directement dans le rendu, en appui et illustration de notre analyse ; l'important pour nous, au-delà de données factuelles, étant de recueillir les ressentis, le vécu, les difficultés de ces agricultrices.

Nous avons ensuite construit une grille d'analyse pour décrypter les entretiens réalisés. Les entrées de cette grille révèlent les éléments que nous avons souhaités analyser et confronter aux dires des agricultrices, au regard de nos hypothèses de travail, mais également de notre propre connaissance de terrain via les accompagnements faits de ces parcours de femmes.

Quatre grandes entrées ont été retenues :

- L'engagement : pour quelles raisons se lancent-elles dans cette activité agricole ?
Quels sont les moteurs de leur motivation (valeurs, éthique, vision du monde, opportunités) ? Quel est leur projet de vie ?
- La place du métier : comment se traduit cette volonté dans leur activité professionnelle ?
Les choix (techniques, taille de la ferme...), la dimension affective, le réseau relationnel (professionnel, familial, citoyen...), le lien au territoire, les adaptations du métier, la prise de décision.
- Les influences : ce qui a facilité ou empêché le développement de leur activité.
Les freins au changement (contraintes), la transmission, la formation et le parcours antérieur (les points forts et les manques).
- La vision globalisante : l'image et la place des femmes dans le milieu agricole (Qu'est ce qui change ? Qu'est ce qui persiste ?) et leur vision de l'évolution de l'image du métier d'agriculteur.

L'ensemble des entretiens a donc été passé au crible de cette grille d'analyse ; la phase suivante étant consacrée à une mise en parallèle des résultats obtenus, par grande entrée thématique, et une analyse croisée faite par les partenaires de ces éléments recueillis, afin d'en dégager les principaux enseignements, retracés dans ce document.

Il convient de noter que nous ne sommes pas partis sur une analyse incluant la vision des hommes par rapport aux questions posées. Ainsi, les points mis en évidence peuvent, pour certains, être spécifiques à une contribution féminine, et pour d'autres, être portés également par des hommes. Nous avons toutefois tâché, dans la rédaction, de mettre en évidence ce qui relève spécifiquement d'une approche genre.

Démarches d'accompagnement

En parallèle de ce travail d'enquête, nous avons fait remonter et décrit certaines méthodes d'accompagnement d'agricultrices réalisées par nos structures, afin de mettre en avant la spécificité de cet accompagnement et en quoi cela peut contribuer à répondre aux interrogations ou contraintes spécifiques des femmes lors de la création ou de la conduite de leur activité. Ces enjeux de l'accompagnement ont été in-

tégrés dans les entretiens auprès des agricultrices, ainsi que dans les analyses des partenaires, afin de mettre en lien difficultés rencontrées et pratiques d'accompagnement et de dégager des pistes d'action pour mieux accompagner ce public et prendre en compte de façon plus opérationnelle leurs besoins spécifiques.

Treize démarches d'accompagnement ont ainsi été décrites. Elles portent sur :

– **L'organisation** : il s'agit de réfléchir sur la place de l'agricultrice au sein de l'exploitation. Comment organiser le travail sur sa ferme, avec son associé, son conjoint ? Comment, en tant que femme, trouver sa place au travail ? Arriver, plus largement, à prendre en compte le facteur humain lorsqu'on pense organisation sur la ferme.

● **Expériences associées :**

« *Travailler en couple sur l'exploitation : répartition des rôles et des responsabilités* » AFIP Bretagne

« *Accompagnement relationnel de couples en société agricole* » GAEC et Sociétés

« *Cultivons l'humain sur nos fermes* » Interafocg

– **La gestion** : il s'agit de favoriser l'appropriation du dossier gestion, souvent géré par les femmes, par l'ensemble des personnes qui travaillent sur la ferme, afin de favoriser la prise de décision collective.

● **Expériences associées :**

« *Mon conjoint ou mes associés découvrent le dossier de gestion* » Interafocg / AFOCG du Rhône

– **Le développement personnel** : il s'agit pour les agricultrices de prendre le temps de se poser, de faire le point sur son vécu, ses compétences, les difficultés rencontrées. Ces temps d'échanges collectifs peuvent ensuite mener sur des pistes de travail à l'échelle de la ferme ou plus largement. Ce travail peut également être spécifique sur un sujet, comme par exemple sur l'implication des agricultrices dans les instances de décision des structures agricoles et rurales (syndicat / association...)

● **Expériences associées :**

« *Le café parlote* » AFIP Bretagne

« *Analyse des pratiques, méthodes AGAPES* »

Béatrix Vérillaud / WECF

« *Faire partie d'un réseau social régional, avec des rencontres régulières et une communication en ligne* » WECF

« *Améliorer l'accès et l'intégration des femmes dans les instances de gouvernance* » AFIP Bretagne

– **La création d'activité** : il s'agit d'accompagner les femmes dans leur création d'activité agricole ou rurale. Cela concerne les porteuses de projet, les agricultrices déjà installées souhaitant diversifier leur activité ou encore les conjointes d'agriculteurs non exploitantes mais souhaitant développer une nouvelle activité sur la ferme. Dans ces cas, l'accompagnement donne une place importante à la prise en compte de l'articulation vie familiale/vie professionnelle, contrainte particulièrement prégnante chez les femmes.

● **Expériences associées :**

« *Quelle nouvelle activité pour faire évoluer mon métier ?* »

Interafocg / AFOCG Gironde

« *Soutenir le rôle des femmes dans la création d'activités complémentaires sur les exploitations agricoles fragiles dans le Sud-Est Méditerranéen* » GRCIVAM PACA

« *Projets au féminin en milieu agricole et rural* » FD CIVAM 30 - FRCIVAM LR

« *Articulation projet de vie/projet professionnel* » CFPPA Carmejane

– **La formation** : il s'agit d'une formation destinée aux agents de développement/animateurs et conseillers, afin de leur faire prendre conscience de la diversité de l'utilisation de la formation par les agricultrices et favoriser la participation de celles-ci dans les formations proposées, en adaptant contenus et formats.

- **Expériences associées :**

« *Mieux comprendre la diversité des usages de la formation par les agricultrices* » AFIP Bretagne

La confrontation entre ces pratiques existantes et les besoins/caractéristiques des parcours d'agricultrices relevés au cours de l'analyse nous ont permis d'élaborer des pistes d'actions pour développer ces démarches d'accompagnement, les valoriser et les diffuser (voir Annexe II. Réflexion sur les pratiques d'accompagnement).

Présentation de l'analyse

Le document ci-après présente l'analyse des parcours de femmes étudiés, mis en regard avec les pratiques d'accompagnement actuelles des réseaux partenaires du projet, et tire des perspectives de travail, de nouvelles thématiques à approfondir au vu des résultats obtenus.

Plusieurs items sont abordés :

- **La trajectoire personnelle des agricultrices,**
- **Les choix et stratégies de changement,**
- **Le réseau relationnel et le lien au territoire,**
- **L'évolution de la place au travail des agricultrices.**

Une mise en perspective par rapport à l'évolution générale des métiers et des systèmes agricoles est également réalisée (Annexe 1) afin de situer notre analyse dans un cadre plus large d'évolution du milieu agricole.

Il s'agit ainsi d'apporter des éléments de réflexion aux agents de développement travaillant avec ce public féminin, mais également aux décideurs politiques, afin que la place et la contribution des agricultrices dans l'évolution des pratiques agricoles soient bien considérées et mieux accompagnées.

1

TRAJECTOIRES PERSONNELLES ET PARCOURS DE VIE *des agricultrices*

Une interrogation prégnante, lorsque nous avons abordé la question du parcours de vie des agricultrices, portait sur la détermination du métier : était-ce un métier subi ou choisi ? Quelle part de volonté de l'agricultrice dans le choix de cette profession ? Au cours des enquêtes, nous nous sommes rendus compte que les femmes rencontrées sont des femmes déterminées qui tracent leur sillon de vie sans -trop- se laisser influencer par les autres.

Au-delà de ce choix manifeste pour aller vers, ou persévérer dans ce métier, il s'avère que les modalités d'installation ne se résument pas à une dichotomie entre installation familiale ou hors cadre familial (HCF). On observe en effet des parcours offrant une diversité étonnante depuis l'exploitation des parents, reprise parfois contre leur avis, ou la ferme épousée avec l'homme, en passant par des créations intégrales portées par des femmes seules.

Les formes d'installation sont également diverses : seule, en couple, en association...

Il n'existe donc pas, de prime abord, d'unité, de standard de parcours de vie pour ces agricultrices, mais bien une multitude de trajectoires.

Ainsi, sans vouloir décrire ces diverses trajectoires, il apparaît toutefois intéressant de questionner :

- Les ressorts de la motivation de ces femmes dans les différentes étapes de leur parcours de vie, depuis la motivation qui donne envie et amène à former ce projet ;
- Les débuts de l'activité et les modes d'acquisition des formations nécessaires. Les moteurs qui poussent ces femmes quand la vie se fait difficile, où puisent-elles l'énergie pour persévérer ?
- Un «après» à ce métier est-il envisageable?

L'installation

Être agricultrice : pourquoi ce choix ? Sur quelles valeurs les femmes se sont-elles appuyées afin de créer leur activité ? Quel est le projet de vie qui l'a déterminé ? Et également, quelles contraintes se sont exercées, en termes d'incitations et de freins ? L'agricultrice s'est-elle sentie trahie, sacrifiée au projet d'autres personnes ? Ou bien a-t-elle eu la possibilité de rester en phase avec ses motivations premières ?

L'un des moteurs présent de façon manifeste lors de cette phase d'installation est la volonté qu'ont ces agricultrices de **sortir du système agricole classique** : « *Tenir nous-mêmes les rênes de ce qui nous arrive sur l'exploitation [...] et être moins dépendants de la coopérative, des maquignons.* » (S, Pyrénées Atlantiques) mais également **de proposer un modèle différent** : « *J'avais à cœur de faire un truc produits du terroir, ça me bottait bien. Il y avait un truc un peu lié à... au patrimoine* » (H, Cantal), « *Proposer plus de local, développer l'entraide et la diversification, s'organiser en vente directe plutôt que de vouloir "nourrir la planète"* » (JB, Aude).

Pour plusieurs agricultrices, l'installation est très liée à leur **projet de vie**. Le **projet de famille** d'abord, puisqu'on constate souvent un lien entre l'installation et l'arrivée d'un enfant, ou bien un lien avec le conjoint, que ce soit dans des projets portés ensemble : « *C'est un projet de couple : on avait envie de partir de la ville et de s'installer en zone de montagne (lui comme boucher et elle comme paysanne). On s'était dit bière et charcuterie, ce sont des produits qu'on aime beaucoup tous les deux (rires), donc ça s'associe bien* » (H, Cantal), ou bien dans le cas d'agricultrices qui ont plutôt « suivi » leur mari dans cette profession (métier subi) tout en trouvant leur place progressivement sur l'exploitation : « *J'ai épousé le métier avec l'homme, mais j'étais fille d'agriculteurs et ça m'a toujours plu* » (MJF, Drôme). Pour ces femmes, ce projet n'est pas seulement professionnel mais intimement lié à leur projet de vie. Il s'agit souvent de vivre à la campagne, mais également de pouvoir offrir un cadre de vie satisfaisant à ses enfants : « *Façonner son propre cadre de vie* » (SB, Ain) et exercer une activité professionnelle compatible avec l'organisation familiale : « *Mon exploitation c'était aussi pour être sur place pour élever les enfants. Avoir aussi une souplesse d'emploi du temps, vivre sur place à la ferme. Je ne voulais pas non plus m'installer avant d'avoir un compagnon et une vie de famille* » (GS, Alpes de Haute-Provence).

« Façonner son propre cadre de vie »



Dans tous les cas, il semble important, pour les agricultrices ayant une famille, que celle-ci soit en accord avec leur choix professionnel, que le conjoint soit impliqué ou non sur l'exploitation : « *C'est vrai qu'une exploitation agricole correspond à un projet de vie, mon mari était d'accord avec mon projet d'installation, mais cela supposait implicitement que je garde de la place pour la vie familiale. Cela a toujours été mon projet, de toute façon je n'aurais jamais voulu mélanger la vie de couple et la vie professionnelle.* » (BC, Alpes de Haute-Provence).

Une composante forte des projets des agricultrices enquêtées, et qui motive leur engagement dans ce métier, est d'avoir un **projet à taille humaine** : « *J'ai toujours cherché des petits vigneron, des petites structures, des petites coopératives. Des gens qui aimaient bien "bidouiller", qui touchent à tout. Les mecs que je voyais, c'est des petites structures à taille humaine* » (H, Cantal). Il s'agit aussi de s'installer tout en respectant les structures déjà existantes : « *Se respecter pour que chacun arrive à trouver ses débouchés sans marcher sur celui qui était déjà là - On s'est donné comme règle de ne pas "empiéter sur leur territoire"* » (S, Pyrénées Atlantiques).

Mais au-delà de ces motivations, ce qui ressort de façon très prédominante parmi les agricultrices enquêtées est la **forte passion**, la **vocation** avec lesquelles elles appréhendent ce métier. Il peut s'agir d'une passion pour leur production : « *J'étais en vacances, c'était un jour de pluie, il y avait une ruche vitrée et la reine était là au milieu du cadre autour de ses abeilles, j'ai eu le coup de foudre intégral. Je suis sortie de la miellerie, j'ai dit : je serai apicultrice. C'était une certitude* » (AP, Ardèche). Il peut s'agir aussi d'un attrait fort pour les animaux : « *J'ai toujours eu un lien affectif avec les animaux* » (JB, Aude) ; « *J'avais envie d'allier ma passion pour les chevaux et mon métier* » (M, Jura) d'où la traction animale. Mais également de l'attraction pour la nature, le travail en extérieur : « *C'est vrai que je suis née dedans et c'est vrai que c'est avec plaisir que je voulais rester. J'ai besoin de prendre l'air, donc le travail en extérieur pour moi c'était important.* » (SB, Ain). Certaines femmes expliquent qu'elles ont envie d'aller vers la terre : « *Ça a toujours été quelque chose d'enfoui* » (M, Jura). Cette passion se traduit très souvent par un engouement plus général pour le "métier" en tant que tel. Elles choisissent d'être agricultrices et cette envie remonte parfois à leur enfance : « *L'envie d'être paysan cela remonte à toute petite. Mes parents n'étaient pas agriculteurs mais mon grand-père, retraité d'EDF, avait une ferme. J'allais lui donner des coups de main. Je pense que c'est dans les gènes le métier de paysan ! Je voulais faire paysan* » (RC, Haute Savoie) ; « *J'ai choisi de faire ce métier-là !* » (BM, Ille et Vilaine) ; « *L'agriculture est une passion d'enfance, je voulais être fermière, mais il fallait se laisser des possibilités, d'où le bac puis études agricoles* » (GS, Alpes de Haute-Provence). Elles persévèrent dans ces choix même lorsque leur entourage les pousse à faire autre chose : « *Mes parents n'étaient pas chauds, ils m'ont envoyée vers la conseillère d'orientation qui m'a dit que ce n'était pas terrible comme métier* » (RC, Haute Savoie) ; « *J'ai toujours voulu m'installer, mais mes parents me disaient : Va travailler ailleurs, surtout que t'es une fille !* » (MF, Haute Loire). Une autre source de motivation est l'indépendance de ce métier : « *Je voulais être mon propre patron* » (SB, Ain).

Les entretiens réalisés révèlent que les agricultrices ont un **rapport à l'animal**, et plus largement **au vivant**, particulier qui explique aussi

en partie leur attrait pour ce métier. Elles montrent plus d'empathie avec les bêtes, et cet aspect semble faire partie intégrante de leur métier. L'une d'entre elles explique qu'elle a une relation forte avec ses vaches, certaines sont même câlines : « *Déjà qu'on est tout seul alors si en plus on n'a pas le contact et qu'elles fuient dès que t'approches, ah bah non* » (BM, Ille et Vilaine).

On peut faire l'hypothèse que chez les hommes éleveurs, le refoulement du rapport sensible à l'animal a été peut-être encore plus fort que chez les femmes car la science et la technique sont pensées -ou imposées- par des hommes et mobilisées dans la construction de leur masculinité. Les femmes ont peut-être pu davantage préserver ces savoirs intuitifs et sensibles. D'où l'hypothèse selon laquelle la féminisation du métier de bergère ou d'éleveuse favorise l'expression «au grand jour» de ce qui avait été refoulé par la technique.

Malgré ces motivations fortes au moment de leur installation, le **regard des autres**, de l'entourage familial notamment, est très prégnant, parfois critiqué avec virulence (notamment lorsque les parents sont déjà agriculteurs et connaissent la réalité du métier) jusqu'à dire : « *T'es complètement folle !* » (BM, Ille et Vilaine) ; « *D'un côté, le fait d'être dans l'adversité, dans l'opposition avec le modèle parental, ça te place dans l'obligation de résultat, pour prouver que c'est possible* » (VM, Morbihan). La famille peut toutefois être un soutien, ce qui représente une évolution majeure des sociabilités primaires de genre : « *Les premiers qui nous ont soutenus, c'est la famille. Ils ont encouragé et pas jugé et essayé de tout faire pour que ça marche* » (JB, Aude). Dans ce cas, il peut y avoir des décalages entre les univers familiaux et les autres institutions, notamment scolaires mais aussi le monde professionnel, où les résistances au changement peuvent être plus fortes.

Les débuts

Après avoir détaillé les motivations des agricultrices lors de leur installation, nous nous sommes intéressés à la façon dont elles ont construit leur parcours, notamment au cours des premières années : quelle est la formation initiale, la formation professionnelle et le savoir construit *in itinere* ?

Certaines agricultrices partent de l'existant, ou d'une situation qui ne les satisfait pas totalement, pour **se lancer d'abord et affiner ensuite** selon leurs envies, leur projet, leurs capacités : « *J'ai repris une ferme à configuration masculine. J'ai repris en me disant j'ai mes projets profonds mais je veux quelques années pour me sentir au point je ne vais pas révolutionner le truc tout de suite* » (SF, Alpes de Haute-Provence) ; « *Au début, on partait un peu sur tout, et là je me réajuste pour que, tu vois, tous les petits projets que l'on a commencés à mettre en place, fassent que c'est la ferme et que ça devienne un projet global et cohérent* » ; « *Il y a toute une réflexion globale qui est venue après mon installation* » (H, Cantal).

EXEMPLE D'ACCOMPAGNEMENT RÉALISÉ

« Projets au féminin en milieu agricole et rural »

FD CIVAM DU GARD

17

PUBLIC – Porteurs de projets agricoles et ruraux tous sexes confondus ou spécifiquement public féminin dans le cadre de l'action « Projets au féminin en milieu agricole et rural 2009-2011 » : agricultrices souhaitant développer un nouvel atelier, conjointes d'exploitants avec ou sans statut, salariées agricoles, demandeuses d'emploi, allocataires du RSA...
– Personnes pluriactives pouvant exercer une activité autre que dans l'agriculture

APPROCHE Appui à l'émergence du projet, reconnaissance des acquis de l'expérience (savoir-faire), renforcement des capacités des personnes, développement de passerelles entre projet et acteurs du territoire pouvant avoir un impact bénéfique (partenariat, conseil, coup de pouce...), travail sur le lien entre projet professionnel et projet de vie

FORMAT – Les actions collectives d'accompagnement « Projets au féminin en milieu agricole et rural » ou « Projets au féminin : créer son activité en milieu rural » proposent un accompagnement sur 3 à 5 mois à hauteur de 1 à 2 journées par semaine de temps collectifs.
– Les stages « Pluriactivité agricole et rurale » se déroulent sur 10 semaines à hauteur de 2 jours/semaine
– Les formations-actions de l'idée au projet peuvent se faire de façon modulaire (3 sessions de 3 à 5 jours) avec l'appui du VIVEA

OBJECTIFS Accompagner à l'émergence d'un projet aux contours délimités permettant d'aller ensuite sur la mise en œuvre concrète dans un cadre sécurisé : définition d'objectifs réalistes (confronter le projet à la réalité de terrain), constitution d'un carnet d'adresses, lien projet-territoire...

DÉROULÉ Selon les formules, il peut y avoir alternance entre temps collectifs en salle et travaux personnels ou stages en entreprise (cas de « Projets au féminin en milieu agricole et rural »), ou seulement des temps collectifs en salle (ex. module de formation-action de cinq jours). Au-delà des temps collectifs, un suivi individuel est également apporté.

PARTENAIRES La famille, des tuteurs agriculteurs, la MSA, les collectivités locales, nos partenaires agricoles.

ANTÉRIORITÉ Démarche historique (années 90 - programme NOW) dans le Gard, plus récente (2005) dans l'Hérault.

Plus d'information sur http://www.civamgard.fr/civam-gard-actions.php?act_id=18

Au niveau de l'acquisition des compétences, l'**apprentissage** se fait pour beaucoup d'entre elles **chemin faisant** : « *J'ai dû piocher dans l'expérience des uns et des autres, je me suis mise en contact avec des brasseurs, des paysans-brasseurs, qui sont un petit peu éparpillés sur le territoire français, donc il faut être vachement autodidacte, c'est ça que je veux dire. Donc cela me va bien, parce que j'aime bien aller à la recherche de connaissances, de tout ça, de m'enrichir moi-même* » (H, Cantal) ; « *La formation pour moi c'est toujours au fur et à mesure des projets* » (SF, Alpes de Haute-Provence). Elles avancent pas à pas en prenant « *Le temps de tester* » (V, Gironde), même si plusieurs d'entre elles ont tout de même une formation de base en agriculture, souvent un BPREA. Elles relèvent également le rôle de la formation continue, importante notamment au départ : « *Et dans les premières années d'installation, l'Afocg, c'est une façon de prendre du recul sur ce qu'on fait en échangeant avec les autres, ça permet de voir des choses qu'on ne voit pas forcément quand on est le nez dans le guidon* » (M, Jura).

Comment poursuivre ?

« *C'est un métier qui relève de l'épreuve* » (SF, Alpes de Haute-Provence). Cette phrase est caractéristique du fait que, malgré la motivation et la passion dont font preuve ces femmes, le métier d'agriculteur, surtout au féminin, relève parfois du challenge. Quel est le moteur de ces femmes pour continuer, assumer, persévérer ? Quels sont les engagements qui les soutiennent dans les moments difficiles ?

L'intrication de l'activité professionnelle avec la vie familiale apparaît généralement comme une plus-value, un soutien, un appui, que les membres de la famille soient impliqués sur la ferme ou non. La mentalité familiale rend les choses plus faciles, ils n'ont pas besoin par exemple de « *formaliser les temps de réunion pour se parler du travail sur la ferme* » (BC, Ille-et-Vilaine). Des moments tels que la traite peuvent devenir des lieux privilégiés d'échange entre les membres de la famille (agricultrice avec sa mère par exemple) et le fait de pouvoir travailler en ayant les enfants avec elles et de caler les horaires de travail sur leur vie familiale (emmener les enfants à l'école, à la crèche) apparaît comme un avantage : « *Ils [les enfants] ont toujours été avec nous, on gardait beaucoup, avec eux. C'est un bonheur aussi d'en profiter comme cela, j'ai trouvé que c'était formidable car cela nous permettait d'avoir les enfants avec nous. Même l'hiver* » (CR, Var). D'un côté les agricultrices rencontrées valorisent cet enchevêtrement des temps et des activités. Mais d'un autre côté, elles reconnaissent aussi que la difficulté de reconnaissance de leur travail tient à cette intrication en agriculture des sphères productive/reproductive.

La persévérance est aussi liée à la passion qui anime ces femmes lors de leur installation, passion qu'il est nécessaire d'entretenir au fil du temps, en introduisant par exemple des pratiques nouvelles telle que la traction animale : « *Avec le cheval, tu vois ce que tu fais, tu es à côté, tu regardes la terre, tu la vois, tu vois le travail que tu fais... c'est un peu poétique ce que je dis. Mais aussi techniquement, c'est intéressant de*

voir son sol » (M, Jura). Tout en faisant attention que cette passion ne prenne pas le pas sur le reste pour maintenir une vie « normale ». La femme apparaît comme porteuse d'innovation, notamment organisationnelle, afin de maintenir cet équilibre entre vie familiale et vie professionnelle : « *Pour moi, la source du changement, la motivation, l'origine est toujours l'organisationnel. C'est toujours venu en réponse à des questions que j'avais. Avoir une vie normale... J'ai modelé mon métier. Les femmes introduisent du changement car elles ont une sphère familiale à gérer, cette différence se connaît même dans les réunions professionnelles.* » (BC, Alpes de Haute Provence).

Lorsque les agricultrices rencontrent des difficultés, elles se montrent disposées à aller chercher des conseils, des soutiens spécifiques, avoir un interlocuteur pour échanger même si elles souhaitent rester maître de leurs décisions (dans le cas d'exploitations individuelles) : « *Pour l'instant, les décisions je les prends toute seule en cherchant des conseils quand il y a besoin [...] C'est quand même bien de parler avec mon conjoint des difficultés [...] Je ne suis pas du genre à rester dans mon coin et à me bloquer. Si j'ai besoin d'aller voir des gens, je vais aller les voir* » (M, Jura). Le conjoint a souvent cette place d'interlocuteur privilégié : « *La place du conjoint c'est parfois de servir un peu de rétroviseur, de poser les bonnes questions, de poser des limites. Par contre, il y a une différence entre s'installer seule et s'installer seule sur le travail de la ferme. On peut parler, échanger, avoir un regard extérieur, des conseils pour la simplification. Les enfants tu les adaptes, les conjoints non* » (BC, Alpes de Haute Provence).

La capacité d'anticipation est aussi importante pour adapter au mieux la stratégie d'exploitation : « *En étant sur l'exploitation et impliquée dans la comptabilité et les chiffres, j'essaie de mieux programmer les investissements pour qu'on puisse durer dans le temps* » (S, Pyrénées Atlantiques).

Enfin la remise en question et la capacité à évoluer en fonction des contraintes ou opportunités qui apparaissent restent un atout pour ces agricultrices : « *Faut pas être bornée, si la traction animale fonctionne pas, t'achètes un tracteur ou tu mixes* » (M, Jura). En tant que femme, certaines sensibilités sont plus présentes et permettent des changements précis dans l'activité agricole, avec par exemple ce souci de la fonction nourricière de l'agriculture : « *La fonction agricole c'est produire pour nourrir et on l'oublie trop souvent. Et ça me troublait d'acheter des céréales [pour les vaches] qui pouvaient aller directement à l'homme* » (MAG, Morbihan). Ou encore cette sensibilité à l'apport des animaux et de la nature sur des personnes sensibles : « *J'ai toujours été convaincue de la gestion des espaces et du paysage par le pâturage, peu importe l'animal [...] Et puis, je me suis aperçue que quand je reçois des personnes en détresse ou en dépression, au contact du paysage et des animaux leur état s'améliore* » (MAG, Morbihan). Ces évolutions permettent aux agricultrices de développer leur activité en cohérence avec leurs intérêts et donc de maintenir leur motivation pour ce métier : « *Mon moteur je ne sais pas vraiment où je puise cette énergie, j'ai besoin de créer, diversifier, créer de nouveaux produits. Ce qui me fait avancer je ne sais pas. Je suis investie dans plein de trucs, je ne suis pas en recherche de reconnaissance personnelle. Je me nourris des rencontres, je suis curieuse des autres, partager des aventures. C'est quand même un peu au détriment de la famille. Ce que je veux, c'est faire ce que j'aime. Je n'attends pas des autres,*

mon moteur c'est pour transmettre un outil viable. La motivation vient de moi. Être agriculteur c'est aussi prendre en considération d'autres choses, d'autres éléments, il faut inventer... innover... » (SF, Alpes de Haute Provence).

Et après ?

Quelles sont les perspectives que les agricultrices se donnent ? Envisagent-elles d'arrêter leur activité ? Quand on arrête ce métier, quelles sont les évolutions possibles, les issues envisagées ?

Comme nous l'avons vu précédemment, ces agricultrices sont à l'écoute de leurs envies et tentent de les introduire dans leur activité professionnelle. Ainsi, l'option de faire évoluer, voire de **changer d'activité** n'est pas exclue, afin de coller au mieux à leurs intérêts personnels : « *J'arrive au bout de la production de légumes. J'ai plus envie de faire ça. Y'a eu pas mal de déception donc je veux continuer vers quelque chose qui fonctionne mieux.* » (M, Jura).

Certaines n'excluent pas **d'arrêter le métier** d'agricultrice : « *Si je trouve un super boulot à l'extérieur ou si je me retrouve encore plus à m'impliquer au niveau du magasin de producteurs.* » (S, Pyrénées Atlantiques) ; « *Mais ça me plaît vraiment, je me rends compte que ça me plaît vraiment et c'est ça que je veux faire, c'est déjà énorme ! Après, je ferai peut-être pas ça toute ma vie, je m'autorise à penser peut être que dans 20 ans j'aurai envie de faire autre chose* » (JB, Aude). Alors que d'autres considèrent ce métier plus comme une fonction, un état, et **ne souhaitent pas en changer** : « *Il y a des gens qui vivent le métier différemment, j'ai rencontré des agriculteurs qui pensent être agriculteurs encore un moment et passer à autre chose. Moi je ne peux pas imaginer autre chose. Il y a des gens pour lesquels c'est un métier comme un autre.* » (SF, Alpes de Haute-Provence).

2

CHOIX ET STRATEGIES DE CHANGEMENT *adoptés* *par les agricultrices enquêtées*

Les choix en termes d'organisation du travail pour maîtriser leur temps et préserver la vie de famille

Dans les 27 entretiens réalisés, les agricultrices ont indiqué les choix faits pour s'organiser sur l'exploitation. **Un premier levier concerne les choix de production et les choix techniques**, faits avant même l'installation pour certaines : « *Ça m'intéressait énormément de faire du fromage mais par contre je ne voulais pas verser dans l'astreinte toute l'année. La brebis, c'est sympa [...], tu peux faire du fromage, la lactation est sur six mois donc tu ne vas pas traire toute l'année* » (JB, Aude). Ou au fil des années : « *Je voulais un travail qui me passionne mais pas un sacerdoce. Je gère le troupeau comme un outil de travail, les brebis s'adaptent à mon rythme et pas l'inverse. Je n'ai pas de scrupule à nourrir en bergerie si je n'ai pas le temps de les sortir un jour. Le passage en mono traite est arrivé assez tard, en 2009, mais le système était assez méconnu, il n'y avait pas de références. La traite du dimanche soir, c'est vraiment le point noir de l'emploi du temps par rapport à la vie de famille. Un jour j'ai franchi le cap et je suis passée en mono traite.* » (BC, Alpes de Haute-Provence).

Les spécificités des choix sur les exploitations individuelles sont aussi évoquées : « *Je fais [la tuerie des poulets] par quatre pour gagner un peu de temps, parce que justement je suis toute seule, donc il faut que je me facilite le travail* » (EA, Var). Et les agricultrices arrivent à transformer ce qui était perçu comme une contrainte en atout : « *Au départ, je suis vraiment partie dans l'idée que c'était un handicap de ne pas avoir de compagnon qui veuille faire ça [élevage bovins viande en plein air intégral]. Mais au fond de moi, je n'en avais pas du tout envie. Et après je me suis dit : tu peux faire autrement, tu n'as pas besoin de bras. Ça m'a amené à faire évoluer certaines choses [...] : tu réfléchis, tu fais autrement ou alors tu ne fais pas. Tu fais appel à des gens, il y a des outils différents. Tu fais appel à ta tête, pour trouver des solutions différentes* » (VDC, Aude).

Pour ces exploitations individuelles, l'entraide entre exploitations est importante et **des collectifs se constituent**. C'est le cas en PACA où une productrice d'huile d'olive a été sollicitée pour exploiter de nouveaux oliviers et a créé une association pour cultiver des parcelles

collectives et partager les savoirs : « *Je savais que je n'arriverais pas à assumer tout toute seule [...] donc je trouvais ça intéressant de gérer à plusieurs et de vivre quelque chose de collectif. [...] Ça apporte du sens* » (EA, Var).

La structuration de collectifs de travail (internes ou externes à l'exploitation) est un autre levier que les agricultrices mobilisent pour répartir le travail. Certaines décident de s'associer en GAEC pour avoir des vacances : « *Pour nous l'objectif du GAEC c'était le partage des responsabilités et le temps libre : on a quatre semaines par an de congé et un week-end sur deux* » (RC, Haute-Savoie). D'autres font appel au service de remplacement : « *Ça nous soulage beaucoup ! Il y a un coût mais on le prend quand on en a vraiment besoin* » (BB, Vendée) ou au salariat : « *On a décidé de réinvestir l'indemnité que mon mari touchait pour son mandat d'élu local dans un temps salarié... et on a pris goût à ce confort !* » (VM, Morbihan -qui a toujours un salarié un jour par semaine alors que son mari n'est plus élu-). La mobilisation de la main-d'œuvre bénévole reste importante, mais les installations hors cadre familial le permettent moins : « *Si on a réussi le pari, c'est aussi car la belle-mère était là. C'est une UTH "invisible" [...]. Ne serait-ce que s'occuper de la maison alors qu'on est dehors à faire un marché ou une foire, c'est quand même énorme* » (S, Pays Basque).

Ces choix, en termes de collectif et d'organisation du travail, ont souvent pour objectif d'essayer d'articuler vie professionnelle et vie personnelle. **Souvent tiraillées entre l'impératif agricole et familial, les agricultrices ont généralement un travail plus fragmenté que les hommes.**

Ce qui pose problème dans leur organisation et met leur temps moins en valeur, alors même qu'il contribue à la productivité globale du travail. La différence aujourd'hui est que les femmes souhaitent plus souvent s'installer sur un projet qui leur est propre, ce qui rend compliquée la fragmentation des tâches, facilitée auparavant par l'activité en couple.

Les changements dans l'organisation du travail, des temps et l'usage des techniques qui se sont opérés avec la modernisation agricole ont accentué le travail fragmenté des femmes. Ce travail s'est aussi recentré sur la sphère domestique ce qui a contribué à marginaliser leur place sur les exploitations. Pour éviter d'être «bouche-trous», et pour retrouver une reconnaissance de leur place sur les activités productives de l'exploitation, les agricultrices que l'on a rencontrées témoignent de leur volonté de mener des activités en propre.

Si les femmes semblent avoir plus le souci que les hommes de séparer projet professionnel et projet de vie, cela relève d'un choix individuel souvent lié à la présence d'enfants

et/ou à un conjoint ne travaillant pas sur l'exploitation : « *Pour moi, il a été clair dès le départ que je ne voulais pas que mon choix professionnel pèse trop et implique trop mon mari et mes enfants. Les frontières, on ne les avait pas posées avant mais ce sont des équilibres qui se sont créés, en évolution-réaction, cela s'est fait plutôt implicitement* » (BC, Alpes de Haute-Provence).

Enfin, un **dernier levier est le lieu de vie**, qui amplifie ou non l'imbrication entre vie privée et vie professionnelle. Vivre sur l'exploitation peut en effet amener :

EXEMPLE D'ACCOMPAGNEMENT RÉALISÉ

« Articulation Projet de Vie / Projet professionnel »

CFPPA DE CARMEJANE

PUBLIC – Les stagiaires en Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitation Agricole de la formation continue sur un an, et dans leur 2^e année pour les stagiaires en apprentissage.

APPROCHE Il s'agit d'apporter des éléments de réflexion sur la vivabilité du projet d'exploitation, notamment dans le cadre du module projet. Ces éléments ne font pas partie du référentiel de formation.

La prise en compte des temps de vie dans l'accompagnement des créateurs d'activité en milieu rural est une donnée primordiale pour la durabilité et la vivabilité des projets. Nous avons en effet identifié que nos stagiaires n'ont pas toujours une appréhension suffisante des enjeux liés aux temps, et à leur incidence sur la pérennité de leur entreprise voire de leur couple. Les petites entreprises rurales, généralement familiales, ont pour caractéristique une superposition des différentes sphères de vie, avec des frontières souvent perméables et rarement lisibles, que ce soit en termes de temps ou de lieu. En cas d'installation en couple, il est préférable d'identifier, avant l'installation, les zones de tensions liées à la répartition des temps et des rôles. Les aspirations des porteurs de projet en termes de qualité de vie comprennent une dimension temps qu'il nous faut arriver à rendre lisible.

FORMAT La formatrice responsable des modules territoire et commercialisation intervient au titre de l'articulation des temps de vie dans le module projet, et résout ces questions dans le cadre de l'intervention territoire, et dans le choix des stratégies de commercialisation, en lien avec la question essentielle de la qualité de vie.

OBJECTIFS L'idée est d'initier une réflexion sur le lien entre le projet professionnel et le projet de vie, afin de permettre à chacun et à chacune de se poser les bonnes questions lors de la construction du projet, de ne pas éluder des points essentiels, et de faciliter les choix explicites (et notamment dans le cadre d'installation familiale, de couple, ou en société).

DÉROULÉ Une intervention en début d'année dans le module territoire qui fait le lien entre intégration sociale, qualité de vie, reconnaissance du métier et aspirations individuelles. Le moment de poser, dès le début de la formation, «sa boussole» avant de rentrer dans le croisement complexe des dimensions et considérations techniques, économiques et financières. Poser les enjeux humains et individuels pour pouvoir y revenir en fin d'année au moment de l'écriture du dossier projet.

Une réflexion qui se poursuit dans le cadre du module commercialisation : un système de commercialisation n'est pas un système figé, il offre une marge de manœuvre certaine sur le quotidien des exploitations en fonction des choix, des contraintes, des parcours de vie.

Une intervention dédiée au début du module projet d'une demi-journée par groupe. Cette intervention commence par la projection d'un outil pédagogique audiovisuel « Penser son temps », réalisé par le CFPPA, qui permet d'initier le débat sur l'articulation des temps. Ce film propose une approche sensible de la dimension du temps dans les exploitations agricoles. Il réunit des témoignages d'agricultrices et d'agriculteurs qui parlent de leur projet, de leur quotidien, de leurs organisations professionnelle, personnelle et familiale. Ces expériences mettent en lumière des perceptions personnelles, des arbitrages à la frontière intime entre le projet de vie et le projet d'exploitation. Des outils et contenus sont ensuite proposés pour accompagner les stagiaires dans leur réflexion.

PARTENAIRES Réseau régional de réflexion sur l'égalité dans l'agriculture, Conseil régional PACA.

ANTÉRIORITÉ Le CFPPA de Carmejane accompagne les stagiaires dans une réflexion croisant projet de vie et projet professionnel depuis 2004, initiée dans le cadre dynamique de programmes européens, poursuivie et améliorée depuis.

- **de la souplesse** : « *Quand mes enfants étaient plus grands, je préparais tout pour eux le matin, puis je revenais de la traite pour les conduire à l'école* » (BB, Vendée) ;
- **de la découverte** : « *Ma fille a quasiment grandi au jardin [...], c'est un peu un terrain de jeu [...], chaque légume elle sait ce que c'est, elle a un regard, elle l'a vraiment vécu de l'intérieur* » (OS, Hérault) ;
- **mais aussi de la contrainte** quand cela impose aux enfants de s'adapter à la saisonnalité du travail. Une des agricultrices enquêtées a entendu ses enfants dire : « *Maman ton métier c'est le pire du monde* » et a commenté : « *C'est là où je me dis parfois que j'en fais trop en quantité mais l'envie de m'en sortir fait que je dois le faire, je suis un peu coincée* » (SF, Alpes de Haute-Provence).

Des choix techniques qui témoignent d'une recherche de qualité, de préoccupations environnementales et d'une relation "affective" au vivant

La question de la qualité des produits est au cœur de plusieurs projets portés par les agricultrices enquêtées, avec la labellisation en agriculture biologique (DP, Bouches-du-Rhône) ou l'obtention d'une appellation : « *Moi ce que je voulais c'était faire évoluer l'exploitation dans le sens où je voulais faire de l'appellation [pour un pétillant]. Cette recherche de qualité c'est important* » (SB, Ain).

Des réflexions sur l'agronomie, sur la diminution des intrants et sur de nouvelles pratiques sont aussi en cours chez plusieurs agricultrices. C'est le cas dans le Jura, où une agricultrice base en partie ses décisions sur l'étude des sols, combinée à une pratique de traction animale : « *Le sol au bout d'un moment, il montre vraiment toutes ses capacités et tu vois si tu peux aller plus loin ou faire autre chose. Le jardin il me dit que ce qui fonctionne, ce sont les plantes aromatiques et médicinales* » (M, Jura). En Bretagne, c'est l'utilisation des huiles essentielles qui a permis de réduire les frais vétérinaires, d'obtenir de très bons résultats et de sauver un veau condamné (BM, Ille-et-Vilaine). L'agroforesterie fait partie des nouvelles pratiques observées : « *J'ai commencé à cultiver [des légumes] entre les arbres, à me renseigner sur internet, avec ce que je trouvais, pas grand-chose en fait* » (OS, Hérault -qui a fait ses propres expérimentations pour mettre en place cette pratique qui permet de retenir l'eau, de faire remonter les minéraux et de faire de l'ombre aux plantes en été-). En Gironde, nous avons recueilli le témoignage d'une maraîchère pour qui « *L'objectif au niveau des engrais est d'être en autonomie, au moins le plus possible* » (V, Gironde). Elle utilise le fumier de l'exploitation voisine appartenant à son père et à sa sœur.

Les projets agricoles étudiés se basent souvent sur les ressources locales. C'est le cas dans le Cantal, où le choix des cultures a été fait en fonction du terroir et du patrimoine local : « *Je travaille de manière à compléter les technicités des anciens avec du moderne.* » Cette paysanne-brasseuse a fait des recherches sur l'histoire de l'orge dans la région : « *J'avais cette envie forte, au fond de moi, c'est mes tripes là, de parler et de faire pousser de l'orge* » (H, Cantal).

A l'inverse, d'autres choix ne sont pas adaptés au territoire : « *On était les deuxièmes dans le département à faire venir des Blondes d'Aquitaine. On a fait une mauvaise analyse des terres au départ, elles étaient humides, et la race n'est pas faite pour. [...] On n'avait pas prévu économiquement de faire un bâtiment pour rentrer le cheptel* » (MAG, Morbihan). Sur cette exploitation, des dépenses très conséquentes ont été engagées pour nourrir les vaches et l'agricultrice s'est retrouvée en situation de quasi-faillite.

On retrouve une dimension « affective » dans les activités développées par les agricultrices, reflet des valeurs personnelles qu'elles portent (voir partie I, *Trajectoires personnelles et parcours de vie des agricultrices*). **La relation qu'elles ont au vivant impacte leurs pratiques.**

C'est le cas d'une apicultrice : « *Je trouve que les femmes arrivent plus à avouer qu'elles ont une vraie relation avec leurs abeilles et que c'est pas seulement dans la technique. Il y a aussi un feeling, une observation... Elles osent plus se l'avouer entre elles [...] il y a un côté affectif qui est plus assumé par la femme* » (AP, Ardèche). Ou encore d'une éleveuse qui dit avoir une relation forte avec ses vaches et être moins paniquée que son mari lors d'un vêlage. Si le veau ne bouge pas, son mari va lui jeter un seau d'eau tandis qu'elle va laisser le temps à la vache de lécher le veau : « *C'est ça le métier, c'est observer.* » (BM, Ille-et-Vilaine).

Ces femmes interrogent clairement le rapport de la science moderne agricole au vivant. Elles remettent en quelque sorte en question le fait qu'il soit construit sur un monde de la démesure, de la maîtrise à tout prix, alors que ces agricultrices revendiquent le fait que le travail agricole doit composer avec la diversité et les aléas du vivant.

Les choix concernant le matériel et les bâtiments : se moderniser sans s'endetter tout en diminuant la pénibilité physique

En cherchant à adapter les outils de travail à leur capacité physique, **les femmes ont souvent contribué au bien-être sur les exploitations** : « *On avait des balais pour pousser l'aliment qui faisaient 1 m de large, je les ai remplacés par d'autres qui font 60 cm, au début, ils [ses quatre associés] ont râlé mais une fois habitués, ils ont bien moins mal au dos ! Avant, les paysans étaient tout tordus, ils le sont moins maintenant, non ? On n'a pas la force physique des hommes, on*

est donc les vecteurs pour faciliter : dans notre bâtiment de génisses il y a des barrières "qui marchent", des portes "qui coulissent". De toute façon, si les barrières ne fonctionnent pas, je ne travaille pas ! C'est comme ça ! » (RC, Haute-Savoie). **Ces évolutions demandent parfois un changement de mentalité** : « Les commerciaux et fournisseurs n'ont pas l'habitude de négocier avec des femmes. On ne pose pas les questions sur les mêmes points : plutôt que le nombre de chevaux d'un tracteur, on va poser des questions sur la consommation. Dernièrement, pour l'achat d'un chargeur, j'ai demandé à quelle hauteur il était ; ça désarçonne les commerciaux... » (MF, Haute-Loire).

Les investissements en matériel sont synonymes de modernisation des exploitations : « Quand je me suis installée, je lui [à son père] ai dit clairement que c'était hors de question que je travaille avec du matériel obsolète. [...] La qualité vient avec les changements techniques de vinification, qui viennent de la modernisation » (SB, Ain). Mais aussi de **charge physique moindre** : « Le plus pénible, c'est déplacer les ruches pour les transhumances, après, en miellerie, je me suis équipée petit à petit avec des lève-palettes [...] c'est juste qu'il ne faut pas jouer les gros bras » (MM, Vaucluse). Clairement, en agriculture comme dans d'autres secteurs d'activités, les demandes d'adaptation de l'ergonomie avec la féminisation des tâches est favorable aussi aux hommes. Enfin, l'achat d'un nouvel équipement est pensé en fonction du **temps gagné** : « Depuis 5 ans, on a monté un robot de traite, j'y ai beaucoup contribué. Si je n'avais pas été là, mon mari n'aurait sans doute pas franchi le pas. Mon mari avait peur de l'informatique. Mais on ne regrette pas ! Ça nous a permis d'aménager du temps, de nous libérer de l'astreinte » (BB, Vendée).

Si certains équipements sont indispensables, **les agricultrices choisissent souvent de ne pas trop s'endetter** : « C'était important pour moi de ne pas faire de trop gros prêts » (AP, Ardèche), et de garder une maîtrise de leur outil de travail : « [En viticulture] je maîtrise depuis longtemps en totalité tout ce qui est à faire, que ce soit de la conduite d'engins, de la taille, du relevage, de la vendange » (SB, Ain).

Les choix concernant la diversification agricole : à la recherche de valeur ajoutée tout en limitant les risques et donnant du sens à son métier

Les agricultrices enquêtées ont pour la plupart développé des activités ou produits complémentaires à leur activité principale. C'est le cas avec **l'accueil à la ferme, les gîtes, la transformation des produits et la vente directe**. Cette diversification relève d'une volonté de créer de la valeur ajoutée. C'est le cas sur les petites fermes où « C'est une autre logique : on ne fait pas d'économie d'échelle, il faut créer de la valeur ajoutée » (GS, Alpes de Haute-Provence) ; ou lorsque le

complément de revenu est nécessaire, par exemple, développement d'activités artistiques sur l'exploitation dans le cadre de l'accueil (OS, Hérault) ou d'un dômespace qui représente presque 20% du chiffre d'affaires de l'exploitation (VM, Morbihan).

Mais ces choix sont aussi faits pour **limiter les risques** : « *La valorisation est nécessaire quand tu as une petite production. Si tu transformes, tu amortis les aléas notamment météo* » (SF, Alpes de Haute-

Donner du sens à son métier



Source : La Haute Loire Paysanne - Réussir

Provence).

La diversification implique une **prise de risque car elle demande de nouvelles compétences**. Les évolutions se font souvent au fil des années. C'est le cas par exemple dans les Alpes de Haute-Provence où une agricultrice s'est installée sur les terres familiales avec l'envie de valoriser les productions existantes : « *Dans l'histoire familiale, le socle de l'exploitation, c'était le petit épeautre. Depuis toujours, je voulais fabriquer des pâtes de petit épeautre. [...] J'ai acheté un moulin et un trieur [...] et j'ai développé la farine de lentilles, de pois chiches, l'houmous...* » (SF, Alpes de Haute-Provence). Pour d'autres agricultrices, la diversification reste au stade d'idée, faute de temps disponible : « *J'ai des rêves [elle envisage de remettre en état des vignes et de faire du jus] mais ce ne sont que des rêves parce que la réalité, c'est que je suis toute seule et que je vais déjà essayer de faire fonctionner mon élevage de poulets correctement* » (EA, Var).

En effet, **diversifier, c'est arriver à dégager du temps pour faire des productions ou activités complémentaires... ce qui est difficile sur les exploitations individuelles** : « *Le système traditionnel en petits ruminants laitiers était une exploitation de couple, se partageant la garde et le soin au troupeau (souvent plutôt les hommes), la traite, la fromagerie et la commercialisation (souvent pour les femmes). En m'installant seule, il m'a fallu inventer un autre modèle. J'ai opté notamment pour la commercialisation avec la coopérative et ensuite nous avons continué à mutualiser notre commercialisation avec ma voisine. Je n'ai jamais envisagé de miser sur la vente directe pour ces questions de temps de travail et de modèle d'organisation* » (BC, Alpes de Haute-Provence).

EXEMPLE D'ACCOMPAGNEMENT RÉALISÉ

« Soutenir le rôle des femmes dans la création d'activités complémentaires sur les exploitations agricoles fragiles dans le Sud-Est Méditerranéen » >>

GRCIVAM PACA

Le GR-CIVAM Paca a participé à la réalisation du projet « Soutenir le rôle des femmes dans la création d'activités complémentaires sur les exploitations agricoles fragiles dans le Sud-Est Méditerranéen » dans le cadre de Projets innovants et expérimentaux du Fond Social Européen (FSE), entre 2009 et 2011.

Ce projet s'inscrivait dans une dynamique interrégionale et interdépartementale et a donc été réalisé avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA) Languedoc, la Fédération Régionale des CIVAM Languedoc-Roussillon, la Fédération Départementale des CIVAM du Gard, la Fédération Départementale des CIVAM de l'Hérault, la Fédération Départementale des CIVAM de l'Ardèche et le Groupement Régional CIVAM PACA.

Différents partenaires techniques ont été sollicités : INRA Supagro Montpellier ; AVRIL (Ardèche) et ADEFA 30.

PUBLIC Il s'agissait d'un dispositif pilote de formation-action à destination de groupes de cinq femmes en milieu agricole : agricultrices, conjointes d'exploitants, porteuses de projets en milieu rural...

APPROCHE L'idée est de révéler et d'accompagner un potentiel d'activités complémentaires chez les femmes agricultrices : ces activités nouvelles, développées en complément du métier «historique», peuvent ouvrir des perspectives en termes de revenu, mais aussi de lien social et d'organisation du travail en milieu rural et agricole. Il s'agit de prendre en compte le parcours de l'agricultrice (son expérience, ses compétences) dans la construction de l'offre de formation, pour travailler sur le projet dans sa globalité.

FORMAT Trois années de mobilisation
2009 : construction collective d'un dispositif opérationnel d'accompagnement.
2010 – 2011 : quatre actions collectives d'accompagnement territorialisées pour des femmes du milieu agricole, menées en parallèle entre octobre 2010 et février 2011 (Hérault, Gard, Sud Vaucluse et Nord Bouches-du-Rhône, Ardèche).
2011 : capitalisation de l'expérience, diffusion sur les territoires et auprès des collectivités locales.
Des journées sont organisées sur les lieux de vie et de projets afin de valoriser à la fois l'expérience personnelle et la dimension collective du partage d'expériences. L'accompagnement s'est concrétisé par neuf journées de formation, un suivi individuel des porteuses de projet, des comités techniques d'évaluation, capitalisation et diffusion des résultats, ainsi qu'une journée de restitution.

- OBJECTIFS** Conforter les exploitations en difficulté ;
- Apporter un appui à la concrétisation des projets des femmes, en lien avec l'exploitation ;
 - Soutenir la création d'activité complémentaire sur les fermes ;
 - Dé-isoler les femmes et **valoriser leurs compétences propres** ;
 - **Rendre visible et donner une place plus importante aux femmes sur les exploitations** ;
 - Créer du lien entre les projets, et du lien social entre les personnes ;
 - Accompagner la mise en œuvre de projets qui s'intègrent dans le territoire, en répondant à un besoin et en connaissant le territoire, valoriser les ressources locales ;
 - Mutualiser les démarches d'accompagnement entre les différentes structures.

ANTÉRIORITÉ Cette offre de formation était une première édition en région PACA

En 2008, seuls 23 % des exploitants étaient engagés sur la voie de la diversification, contre 48 % 20 ans avant⁶. Si la diversification est bien souvent vécue comme un outil de survie de la profession agricole, elle est surtout un élément de solidification des exploitations et un outil de revitalisation des territoires ruraux et de leur développement durable par le développement et l'intégration économique⁷. Les agricultrices, en développant ces activités qui leur étaient souvent dédiées avant, **réussissent à en faire des activités économiques à part entière**, tout en y prenant plaisir : « *Le fait de valoriser la production alimentaire, cela valorise aussi une partie plus féminine de l'agriculture* » (GS, Alpes de Haute-Provence). Mais aussi en prenant parfois des rôles non souhaités : « *Je fais la commercialisation par défaut parce que les deux frères ne voulaient pas [...]. Même 18 ans plus tard, je ne dors pas bien la nuit du vendredi, la veille des marchés du samedi et dimanche* » (CR, Var).

Ces témoignages sur la diversification nous interrogent sur le dimensionnement des exploitations enquêtées. Les agricultrices rencontrées ont-elles fait le choix d'être majoritairement sur des petites et moyennes exploitations ? S'interdisent-elles de penser à des systèmes d'exploitation plus importants ? Ou n'ont-elles pas eu le choix du fait de la difficulté à obtenir du foncier et du capital ? Ou au contraire, ont-elles préféré s'installer sur une exploitation plus petite pour gérer la diversification ?

Conclusion : des choix qui relèvent d'une approche globale de l'exploitation

Avec l'arrivée de nouvelles générations d'agricultrices dans le métier, il devient plus visible que **les femmes mettent leur projet, leurs envies et leur sensibilité au centre de leurs décisions**. D'autres éléments sont bien sûr importants (les contextes réglementaire et économique, la transmission, le territoire...). Des stratégies sont trouvées pour s'adapter au contexte économique, sans remettre en cause l'intégralité du système. Par exemple, en étant vigilante à « *jouer sur les charges* » et en s'appuyant sur son mari qui est très bricoleur quand le prix des intrants augmentent (S, Pays-Basque). Les agricultrices que nous avons rencontrées cherchent à mettre en cohérence ces différents volets dans une approche globale : « *Au début, on partait un peu sur tout, et là je me réajuste pour que tous les petits projets que l'on a commencé à mettre en place fassent que c'est la ferme et que ça devienne un projet global et cohérent* » (H, Cantal). Cela n'a pas toujours été le cas, comme en témoigne une agricultrice de 55 ans : « *Les changements opérés, c'était toujours pour s'adapter aux contraintes économiques, pas pour des questions de qualité de vie. Pendant des années, on se disait : on a tenu une année de plus !* » (CR, Var).

Les agricultrices enquêtées sont pour certaines sorties du modèle agricole dominant, qui ne rejoignait pas le sens qu'elles donnaient à leur métier, pour aller explorer d'autres chemins ; ou chez cette maraîchère : « *Dès le départ, je partais du principe que je voulais être*

6. Rapport Nihous, ministère de l'Agriculture, 2008

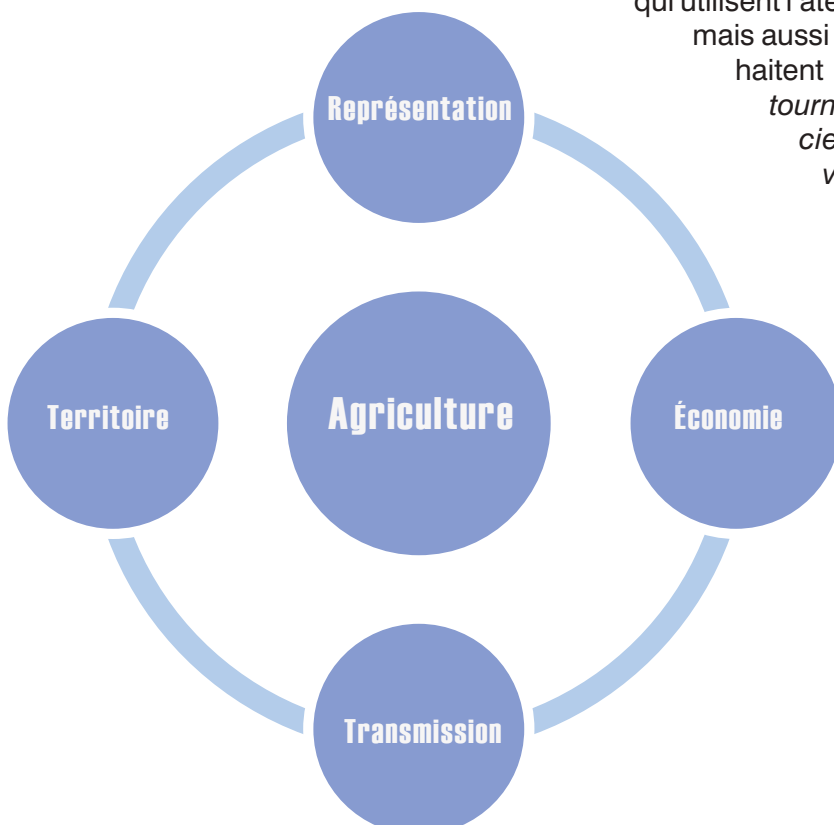
7. Idem

autonome au niveau de la production de plants [...] mon objectif c'était d'avoir quelque chose d'assez global et c'est toujours mon fil conducteur, en fait, plus les années passent, plus j'essaie de produire mon propre terreau » (OS, PACA).

Ces agricultrices sont dans une posture dynamique. Leurs décisions visent à **garder une capacité d'anticiper les changements (voir conclusion – des nuances féminines et des profils) et à explorer plusieurs possibilités**. Par exemple quand la réglementation bouscule les organisations mises en place : *« Il y a des changements qui se mettent en place en ce moment par rapport à la gestion d'un magasin de producteurs fermiers, des lois qui disent qu'un producteur adhérent doit être tout le temps présent avec le salarié. On est en pleine réflexion nous-mêmes par rapport à ces changements. Est-ce qu'un jour je devrai m'impliquer encore plus dans le magasin et m'écarter [de l'exploitation] ? » (S, Pays Basque)* ; ou quand des charges élevées et un climat peu propice viennent interroger le projet professionnel. Une maraîchère du Jura nous a ainsi confié s'interroger sur sa carrière : *« J'arrive au bout de la production de légumes. Je n'ai plus envie de faire ça. Il y a eu pas mal de déception donc je veux continuer vers quelque chose qui fonctionne mieux. Je pourrais aussi passer à titre secondaire et prendre une activité à côté » (M, Jura).*

Enfin, les agricultrices rencontrées prennent en compte d'autres réalités, comme leur santé, leur territoire et le renouvellement des générations. Une paysanne-brasseuse a ainsi décidé de partir sur de la bière de qualité plutôt que sur de gros volumes, du fait de problèmes physiques : *« Mon problème de santé m'a fait accélérer dans l'aspect réflexion globale de l'entreprise, dans les stratégies d'entreprise, par rapport aux initiatives que je dois prendre » (H, Cantal).* Une castanéicultrice a participé à la création d'un atelier de transformation collectif

qui permet non seulement de faire vivre des agriculteurs qui utilisent l'atelier pour transformer leurs produits, mais aussi d'accueillir des particuliers qui souhaitent ré-entretenir leur petit verger : *« Ça tourne, les gens sont contents et apprécient notre investissement à sa juste valeur. J'ai besoin du côté social, relationnel » (MB, Lozère).* Une éleveuse commence à penser à l'aide bénévole de sa belle-mère qui va diminuer car elle est âgée et à la possible installation de son fils dans quelques années, qui pourra amener des changements : *« S'il s'installe, il est possible que des produits frais arrivent dans la gamme » (S, Pays Basque).*



3

RÉSEAU RELATIONNEL et lien au territoire

Les agricultrices s'impliquent dans de multiples réseaux relationnels, que ce soit dans les organismes professionnels agricoles, les réseaux d'échanges entre pairs ou d'entraides informels, les rapports avec les clients et les fournisseurs ou la vie de leur territoire. Plusieurs facteurs en sont à l'origine.

Pour certaines, l'exercice du métier d'agricultrice comprend peu de relationnel. Cela génère en elles un besoin de lien social : « *On est très solitaire dans un métier comme ça, surtout quand on n'a pas de salarié. 80 % du temps ce n'est pas un problème, puis les 20 autres pour cent on aime bien quand même pouvoir discuter. Moi je suis quelqu'un qui adore être en contact avec les autres* » (SB, Ain). En cela, les organismes professionnels agricoles peuvent apporter des réponses d'autant qu'ils donnent de plus en plus de place aux femmes dans leur gouvernance.

Pour d'autres, le réseau relationnel fait partie intégrante du métier et c'est même ce qui lui donne sens : « *C'est important d'entrer dans un réseau, de connaître des gens, de voir ce que c'est que le milieu agricole dans lequel on est et pas seulement dans lequel on travaille. De voir un peu les autres productions, c'est super riche* » (MJ, Jura) ; « *M'impliquer dans un tissu local, essayer de participer au développement, c'est ma façon de vivre le métier. Ça donne des idées, des envies* » (FF, Hérault). Celles-là sont motrices de projets collectifs de développement agricole et rural à l'échelle territoriale.

La mise en réseau avec des pairs (hommes et femmes) au sein de groupes d'échanges techniques est appréciée voire même recherchée car vécue comme un moyen de mettre en commun les savoir-faire pour faire évoluer collectivement les pratiques aussi bien au niveau de la production, que de la transformation ou de la vente. C'est aussi un moyen de se connecter à des personnes inscrites sur les mêmes systèmes de production, ce qui revêt un enjeu important dans le cas des systèmes de production atypiques (sortir de la marginalité).

Les femmes ont toujours joué à la campagne un rôle important dans les relations sociales. Les rôles sociaux des mères, belles-mères, marraines, voisines d'organisation des rituels (religieux ou profanes) de passage des espaces et des temps (organisation des cérémonies de baptême, communion, mariage, mort, des rituels festifs familiaux, des échanges entre voisins au moment du tue-cochon par exemple) se sont amoindris. Jusqu'aux années 1960, ces rôles assumés par les mères et/ou les collectifs de femmes leur donnaient pourtant des pouvoirs, à l'intérieur de l'unité domestique et à l'extérieur dans les rapports avec la parentèle. Aujourd'hui, c'est en s'appuyant sur ces constructions sociales qui positionnent les femmes du côté du lien, de l'attention, de la précaution, du soin, qu'elles portent des initiatives de changements, y compris au sein des réseaux professionnels.

Avec le développement des circuits courts, dont elles sont souvent à l'origine, les agricultrices trouvent également une place privilégiée dans le **relationnel avec les consommateurs** (vente directe ou au travers de points de vente collectifs, accueil à la ferme, participation à des salons, foires, marchés de producteurs...). Ce relationnel est un outil important pour celles qui ont à cœur de **véhiculer des messages** sur leurs pratiques de production (cas de l'agriculture biologique), sur l'agriculture à l'origine de notre alimentation et sur les produits locaux de leur territoire. Les engagements pour les activités reproductives (activités de soin, rôle de nourrice, rapport à l'alimentation) ont été historiquement déconsidérés. Si le soin et le rapport alimentaire au quotidien ne sont pas assignés aux femmes, ils sont souvent culturellement et socialement construits du côté du féminin. Les liens des femmes à l'alimentation et à la cuisine leur accordent une place particulière et expliquent les liens de qualité recherchés entre productrices et consommateurs/trices.

Par le développement de l'**entraide** localement, certaines femmes parviennent à compenser les contraintes physiques liées à leur métier (pour les tâches nécessitant de la force) et à se libérer du temps pour leur vie familiale. Se mettre en réseau avec d'autres personnes du territoire et prendre part à la vie de leur village (via l'école, les commerçants, les activités associatives...) est, par ailleurs, vécu comme un moyen de déconnecter des préoccupations liées au métier, de rencontrer des personnes hors du milieu agricole et de s'enrichir.

S'insérer dans des réseaux ou des collectifs permet enfin, à certaines, de répondre à un objectif plus global : « *Impulser une réflexion sociétale sur l'urgence d'un nouveau modèle agricole et environnemental* » (OS, Hérault).

Implication dans la gouvernance d'organismes agricoles

L'implication dans la gouvernance d'organismes agricoles peut relever de **motivations personnelles** : « *Je me plais dans mon travail, mais il me faut autre chose. Quand je pars deux jours, par exemple, pour aller en AG à Caen, après, quand je reviens à la maison, je suis contente de retrouver mes vaches ! Le mélange des deux me plaît* » (BB, Vendée) ; « *En 2005, on m'a demandé d'entrer au CA de la MSA. Ça a été lourd, très prenant. Mais j'y suis toujours ! Je me suis posée la question d'arrêter mais mon mari m'a dit : ça va te manquer si t'arrêtes. C'est vrai que même si c'est prenant, on se fait des amis. Pour moi, vouloir s'engager c'était aussi pour le besoin de contacts* » (BB, Vendée) ; « *Avec mon mari, il ne faut pas que l'un de nous sacrifie sa vie à l'extérieur de la ferme, ça enrichit la relation de couple et nourrit la réflexion* » (VM, Morbihan).

Les **organismes agricoles incitent également les femmes** à davantage intervenir dans les débats. Des commissions féminines ont

EXEMPLE D'ACCOMPAGNEMENT RÉALISÉ

Formation « Améliorer l'accès et l'intégration des femmes dans les instances de gouvernance »

AFIP BRETAGNE

PUBLIC Femmes élues ou souhaitant s'impliquer davantage, s'inscrivant dans le réseau InPACT, et désirant améliorer le taux des femmes dirigeantes élues dans son association. Entre 12 et 15 participantes.

APPROCHE Bien que massivement investies dans nos associations (si 40 % des adhérents de nos associations de développement agricole et rural sont des femmes, seulement 6 % sont élues dans nos instances de gouvernance), les femmes sont très minoritaires dans les fonctions de responsabilité. Dans les bureaux, elles représentent en moyenne un tiers des présidents et occupent majoritairement des sièges de secrétaires.

FORMAT 1 journée (7h).

OBJECTIFS

- Interroger la logique de répartition des pouvoirs au sein de sa structure ;
- Repérer les freins à l'engagement des femmes ;
- Analyser les pistes de solutions pour favoriser l'entrée et l'intégration des femmes dans les instances.

DÉROULÉ Intervention de la coordinatrice de Question d'égalité, sociologue spécialiste de la question du genre :

- Données chiffrées au sein du monde agricole ainsi que dans les autres champs associatifs (degré d'implication des femmes en fonction des types d'associations) ;
- Temps d'échanges à partir des situations vécues dans leurs instances, temps de « récit » (préparation en groupes) sur les difficultés à s'engager ;
- Apport théorique sur les enjeux globaux rencontrés par les femmes dans la société (inégalités globales, rapport différencié au pouvoir...) ;
- Deuxième temps d'échange et d'analyse de leur récit en petits groupes ;
- Eclairages et pistes de solutions pour favoriser l'implication des femmes.

PARTENAIRES Question d'égalité. Réseau InPACT pour la diffusion. Partenaire financier : FDVA.

ANTÉRIORITÉ 2 ans

parfois été instituées : « *La parité partielle est désormais obligatoire aux élections chambre, mais il n'y a pas d'obligation au-delà : il n'y a qu'une femme sur les neuf membres du bureau. A la Conf', la représentation de la Bretagne au national est censée être faite par deux hommes pour une femme. Il n'y a aucune femme qui a pris la place, par contre elle n'a pas non plus été donnée à un homme* » (VM, Morbihan) ; « *Il y a deux ou trois réunions par an au GEDA. C'est un groupe féminin. Même si les hommes ne me dérangent pas, c'est bien aussi d'être entre femmes ! Pareil au niveau du SEA, il y a un groupe féminin* » (BB, Vendée).

Les femmes qui prennent des responsabilités dans les structures semblent apporter une **plus-value** dans la gestion du relationnel : « *Animer, distribuer la parole, sentir les conflits larvés et intervenir avant que ça dégénère, jouer le liant du groupe, convaincre, rassurer* » (MAG, Morbihan).

Elles restent cependant vigilantes **au périmètre de leur engagement** : « *Quand tu rentres dans le circuit des organisations agricoles, tu es vite sollicitée partout. J'observe que les femmes sont plus souvent sur un poste, elles s'éparpillent moins. Tu vois plein d'hommes responsables professionnels qui ne sont presque plus sur leur exploitation. Nous, on garde les pieds sur l'exploitation !* » (RC, Haute-Savoie) ; « *Je fais partie de plein d'associations, la CUMA du Penedis dont je suis Présidente, mais aussi Nature & Progrès, l'AOC pour la châtaigne des Cévennes... dont je suis simple membre. Dans ces dernières, je ne m'implique pas vraiment car je suis déjà très sollicitée par la CUMA, mais il y en a d'autres qui s'y collent. Dans une association, on a besoin de gens qui adhèrent et d'autres qui s'impliquent* » (MB, Lozère).

Participation à la vie du territoire

Les femmes sont particulièrement **attachées à leur territoire et motrices dans la vie locale** au travers de projets agricoles et de dynamiques rurales originaux. Cela peut revêtir des formes diverses : manifestations grand public mariant agriculture et culture, entretien des paysages, mise en place d'outils de transformation collectifs, ateliers de glanage pour personnes à bas revenus...

Cet attachement au territoire peut même dépasser le cadre de leur travail et de leur exploitation pour revêtir un intérêt pour le **développement local** de façon plus large. L'exploitation n'est pas seulement un outil de travail, de production, mais fait partie intégrante du territoire et doit contribuer à son développement : « *Je suis très attachée au territoire du Minervois. Il y a beaucoup d'associations et un service culturel au sein de la communauté de communes. Tu peux faire plein de choses dans le Minervois. Depuis 25 ans, je suis Trésorière du Syndicat du Cru Minervois. Je suis aussi Secrétaire de l'Office de Tourisme intercommunal. Je suis également impliquée depuis 15 ans dans l'association des Grands Chemins qui propose des promenades et des dégustations en lien avec des artistes locaux. C'est mon petit truc à moi de relier la viticulture à l'art et la culture locale. Ça me plaît.*

Le vin et l'art sont des choses qui vont bien ensemble. Le vin appelle la culture. Tu ne peux pas aimer le vin si tu n'as pas un minimum de culture et réciproquement » (FF, Hérault) ; « Dans le village, il y a plein de gens qui viennent se promener vers mes parcelles. C'est un aspect important, il faut que ce soit intégré dans le village, ce n'est pas seulement un outil de travail » (MJ, Jura).

Cet engagement dans le territoire passe aussi par un investissement assez fort dans **des projets agricoles collectifs** : « L'association Paï-salp, c'est en lien total avec le territoire. On fait des marchés avec animation et musique, festif. C'était déjà l'idée de défendre la production fermière » (GS, Alpes de Haute-Provence) ; « Avec le voisin d'à côté, on a commencé à gamberger sur le montage d'un atelier de transformation. On était trois au début quand on a monté l'association « Châtaigne et compagnie » (préfiguration de la CUMA), trente le jour de l'AG constitutive de la CUMA et aujourd'hui, quatre-vingt-dix. C'est comme ça qu'on est passé de l'idée d'un petit truc à un projet plus conséquent. Ce que je trouve chouette dans ce projet, c'est qu'il n'y a pas que des agriculteurs (mais aussi des habitants du territoire, producteurs amateurs de châtaignes). Et puis le côté coopératif de la CUMA, c'est hyper-intéressant. J'ai découvert des personnes incroyables, qui donnent, qui font des choses super bien, qui s'impliquent, qui voient la chance qu'on a d'avoir ce truc-là. Ça demande effectivement à quelques-uns d'y mettre du temps » (MB, Lozère).

Les projets de territoire portés par les agricultrices ou auxquels elles contribuent peuvent aussi avoir un caractère **solidaire** : « J'ai commencé à prendre beaucoup de contacts pour mon projet de glanage solidaire, je suis allée vers des agriculteurs du coin (c'était la plupart du temps des amis), et puis vers des gens du Réseau d'Echanges Réciproques de Savoirs de Sommières. J'ai beaucoup travaillé le contact avec les mairies et avec les particuliers. C'était assez facile, j'utilisais Internet et tous mes réseaux. Les gens qu'on accueille chez les Glaneur·euses recherchent une communauté » (TA, Gard).

Echanges entre pairs au sein de réseaux formalisés

La mise en réseau entre pairs est un moyen de découvrir de **nouvelles pratiques, de mutualiser les savoir-faire, d'améliorer ses techniques** de production, de vente... mais aussi de rompre l'isolement et de gagner en reconnaissance, notamment dans le cas de systèmes de production atypiques : « Dans les questions techniques que je me posais autour de l'élevage, c'est le CIVAM Empreinte qui m'a amené des réponses. Empreinte m'a beaucoup aidé à formuler mon exploitation : j'ai verbalisé mon élevage, j'ai pu mettre des mots. Empreinte m'a également permis de me rassurer parce que finalement quand on est sur un système d'élevage très spécifique, différent de ce que prônent les institutions, voir qu'il y a d'autres personnes qui le font aussi permet de se dire : je ne suis pas complètement sur la lune. Oui,

oui le réseau, c'est essentiel » (VDC, Aude) ; « Participer au réseau agroforesterie permet de rencontrer des gens qui font un peu le même genre de trucs, d'échanger sur ses pratiques, de se sentir moins seul. Chacun apporte sa pierre à l'édifice pour que les suivants puissent s'installer dans de meilleures conditions » (OS, PACA). Pour sortir du système de la tourbe (qui est une ressource non-renouvelable), l'idée de DP est de produire son propre substrat. Mais elle manque d'informations sur le sujet. S'impliquer dans Nature&Progrès lui permet de bénéficier de conseils d'autres producteurs (DP, Bouches-du-Rhône).

Ces échanges entre pairs permettent aussi de développer collectivement sa stratégie de communication : *« Je suis membre des Vinifilles, une association qui comprend vingt vigneronnes en région de Collioure à Nîmes. Nous parlons technique et organisons des manifestations promotionnelles, des dégustations pour nous faire connaître. On a des clients en commun, alors on organise des rencontres ensemble. Cela crée une dynamique. Les gens disent : Tiens, des femmes, c'est sympa ! On se soutient mutuellement dans nos actions de communication. On s'échange des contacts par mail, on s'entraide » (FF, Hérault).*

Implication dans les relations commerciales

Les femmes occupent une place importante dans la **commercialisation des produits en circuits courts**, qui fait appel bien souvent à des **relations privilégiées avec les consommateurs** : *« Les femmes se sont mises sur le devant de la scène pendant la crise, pour présenter les produits aux consommateurs, en parler avec passion et conviction. Elles venaient elles-mêmes présenter leurs animaux dans les concours et expositions. Des femmes ont trouvé leur place dans la vente directe et se sont mises d'autant plus à transformer les produits » (MAG, Morbihan) ; « Le monde bouge, les points de vente collectifs ont émergé. Je me suis investie dans la création de cinq points de vente collectifs (Apt, la Tour d'aigues, Manosque, Forcalquier et Gap). Je participe aussi au réseau Régal (approvisionnement de la restauration collective des collègues du département). Sans les autres on n'existe pas, donc le collectif a de l'importance » (SF, Alpes de Haute-Provence) ; « Lors de la réflexion sur la mise en place d'un point de vente collectif je m'y suis intéressée et j'ai fait partie des associés de départ, car j'avais une petite nostalgie du collectif de la coopérative de commercialisation, et cela pouvait être un débouché pour les yaourts » (BC, Alpes de Haute-Provence).*

Elles vivent le relationnel avec les consommateurs à la fois comme un moyen de créer du **lien social**, mais aussi comme un moyen de les **sensibiliser aux produits locaux et aux pratiques agricoles** à l'origine de leur alimentation : *« La vente directe est un moyen de créer du lien social, mais aussi de communiquer sur la Bio » (BC, Ille et Vilaine) ; « La vente en AMAP, ça permet de sensibiliser les consommateurs à la façon dont on travaille » (MJ, Jura).*

EXEMPLE D'ACCOMPAGNEMENT RÉALISÉ

« Faire partie d'un réseau social régional, avec des rencontres régulières et des échanges en ligne »

WECF

PUBLIC Des femmes, agricultrices ou actives en milieu rural de Rhône-Alpes, qui souhaitent créer des liens avec d'autres femmes des territoires voisins, échanger des informations, des idées nouvelles, des bonnes pratiques, faire évoluer les mentalités en faveur de l'égalité femme/homme et stimuler la création d'activités au féminin.

APPROCHE Mettre en lien des femmes de territoires et de secteurs professionnels variés, à travers des rencontres mais aussi un réseau social en ligne, outil de communication et d'échange, stimulateur de projets.

FORMAT

- Un réseau social en ligne avec un centre ressources répondant aux besoins de créatrices d'activités en milieu rural ; un espace de discussion sécurisé permettant les échanges entre membres du réseau, animé par une modératrice, une lettre d'information, un agenda interactif pour promouvoir les rencontres physiques, la formation, la communication ;
- Des rencontres régulières pour stimuler les échanges d'information, l'entraide (voir plus bas).

OBJECTIFS

- Favoriser les échanges de bonnes pratiques et l'entraide entre femmes, promouvoir les valeurs de l'ESS et la protection de l'environnement ;
- Stimuler la création d'activité au féminin en milieu rural, favoriser l'accès des femmes à l'emploi, la formation et aux responsabilités dans des métiers encore majoritairement masculins ;
- Promouvoir l'égalité femmes/hommes, contribuer à l'évolution des mentalités et des usages, notamment en valorisant les compétences des femmes.

DÉROULÉ

- Des rencontres d'information et de partage : sur les aides à la création d'activité, sur les outils pour communiquer sur son projet professionnel, pour co-construire des recommandations politiques pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et valoriser les compétences professionnelles des femmes ;
- Un film documentaire réalisé en novembre 2011 « Femmes actives en milieu rural dans la région Rhône-Alpes ». Il est accessible en ligne sur le site de WECF France ;
- Un livret « Femmes du milieu rural : entrepreneuses et créatrices d'activités » : recueil de trente et un portraits de porteuses de projet dans les territoires ruraux de Rhône-Alpes, diffusé à plus de 1 200 exemplaires ;
- Une exposition photographique artistique, valorisant onze portraits de femmes rhônalpines et arméniennes. Cette exposition itinérante est proposée à l'occasion d'événements, de colloques ou de rencontres du monde agricole et rural.

PARTENAIRES WECF France travaille en partenariat avec Béatrix Vérillaud pour la compilation des portraits et la rédaction du livret « Femmes rurales », la coanimation de rencontres, la proposition des analyses de pratiques. Art Terre, association basée à Thonon, a réalisé les photographies artistiques de l'exposition. Des partenariats existent également avec l'ARDEAR, l'UR-CIDFF, ADISES ACTIVE, mais aussi les chambres d'agriculture et divers réseaux ruraux permettant d'organiser les rencontres, de mobiliser les femmes et faire croître le réseau.

ANTÉRIORITÉ WECF France a lancé, en 2011, le réseau « Femmes actives en milieu rural », après avoir réalisé une enquête sur la situation des femmes dans les zones rurales de Rhône-Alpes et organisé plusieurs ateliers de concertation et d'échanges sur la question de la place des femmes dans le monde rural.

EXEMPLE D'ACCOMPAGNEMENT RÉALISÉ

« Analyse des pratiques, méthode AGAPES »

BÉATRIX VÉRILLAUD

Au démarrage Microfac (association adhérente au réseau InterAFoc) a créé un parcours de formation « Etre bien dans sa peau d'agriculteurs » et, à ce titre, une session de formation autour de la place de la femme. Ce groupe s'est progressivement mué en groupe d'analyses des pratiques (Méthode AGAPES) avec des entrées et sorties au fil des ans. Il continue aujourd'hui et se poursuit en dehors de Microfac, avec une continuité d'animation par Béatrix Verillaud. L'existence de ces groupes a permis la rencontre avec WECF autour des questions « Femmes actives en milieu rural ». Un partenariat est né pour divers travaux mais les groupes AGAPES se poursuivent indépendamment.

PUBLIC Des femmes, agricultrices ou conjointes d'agriculteurs, actives sur la ferme ou pas et qui souhaitent travailler sur leur place, la façon de mener leur métier y compris dans les interférences avec la vie privée.

APPROCHE – Offrir un espace de recul sur sa vie, un espace de confiance où on puisse parler de ses véritables préoccupations ;
– Créer des groupes d'appartenance qui sont une véritable ressource pour chaque participante, y compris entre deux sessions.

FORMAT Formation de quatre journées par an, réparties à raison d'une par saison (sauf pour l'été), et une fois deux journées groupées.

OBJECTIFS – Améliorer sa compétence professionnelle et son aisance dans les intrications avec la vie privée ;
– S'intégrer dans un groupe, sortir de l'isolement ;
– Favoriser la créativité dans les solutions à mettre en œuvre face aux difficultés du quotidien.

DÉROULÉ Des journées collectives en salle, avec les apports théoriques nécessaires selon les sujets évoqués. Aucun thème n'est prévu à l'avance, ce sont les participantes qui le déterminent en apportant leurs préoccupations. Un sujet est analysé en profondeur, suscitant des apprentissages autant pour la femme qui fournit son cas personnel que pour les autres participantes. Plusieurs cas peuvent être abordés dans une journée.

PARTENAIRES Historiquement ce projet est né dans le cadre d'un projet Européen nommé Kaléinove. En amont plusieurs structures peuvent être prescriptrices (AR-DEAR, Accueil paysans...). En aval, certaines actions peuvent être déterminées ensemble dans le groupe et mises en œuvre ensuite, collectivement ou individuellement. Les formations bénéficient d'un financement VIVEA. Ces formations sont à la base du partenariat avec WECF, elles ont étayé l'enquête de 2011 ; WECF, à son tour, a permis de faire connaître l'existence de ces groupes et facilité l'essaimage.

ANTÉRIORITÉ Le premier groupe a démarré en 2003, avec environ huit femmes. Aujourd'hui, celui-ci continue, après beaucoup de péripéties, avec une composition qui a varié mais certaines femmes qui participent depuis le début : au total une trentaine de participantes ont bénéficié de ce travail.

D'autres groupes de femmes ont vu le jour, en Isère et dans le Rhône. Enfin, depuis deux ans, un groupe mixte fonctionne en Drôme.

L'existence d'un groupe qui dure dans le temps et la coanimation régulièrement pratiquée ont permis de capitaliser quelques trajectoires et d'expliquer comment les cas individuels deviennent des «cas ressources», supports d'animation. L'évolution des exploitations des participantes illustre régulièrement la pertinence et l'efficacité de cette action (création de nouveaux ateliers, modification de la commercialisation, implication différente dans des structures...).

Les femmes interviennent également dans les relations commerciales faisant appel à un pouvoir de négociation, notamment avec les fournisseurs : « *C'est plus facile pour une femme de faire du commerce ! C'est moi qui négocie avec les fournisseurs et ça fonctionne bien mieux !* » (RC, Haute-Savoie).

Entraide

Les femmes ont une forte tendance à s'organiser entre elles, tout d'abord **professionnellement** pour assurer les tâches de l'exploitation nécessitant de la force physique ou se remplacer en cas d'absence (ex. congés) : « *Avec L (voisine pépiniériste), on n'a pas eu besoin de se faire un dessin pour comprendre qu'on était embarquées sur le même genre de bateau et que si on partageait les coups de rame, ça allait nous faire du bien. On travaille*

l'une chez l'autre de temps en temps pour assurer les tâches minimums si l'une part en vacances, par exemple » (EA, Var) ; « *Je ne connais pas de nana qui bouge des ruches toute seule. Souvent ça se fait qu'il y ait de l'entraide, ça va plus vite à deux* » (MM, Vaucluse).

Elles s'organisent aussi pour faire **garder les enfants ou déconnecter du travail** et se dédier à d'autres activités : « *Avec C (éleveuse brebis laitières village voisin), on se soutient, on se raconte nos péripéties, nos difficultés et on se comprend, parce qu'on est dans le même monde. On se donne des coups de main pour nos enfants, et on vit des choses en dehors du boulot pour déconnecter un peu. On chante ensemble* » (EA, PACA).

Ces exemples montrent que les femmes mobilisent des savoirs être et des savoir-faire en collectif – fondés sur la réciprocité et la dépendance mutuelle – appropriés pour construire de la coopération. Le capital social des femmes pour le collectif est ainsi souvent plus fort que celui des hommes, car elles ont moins de capital économique et elles peuvent être ou se sentir plus isolées dans leur cercle familial d'alliance.

4

L'ÉVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES *sur l'exploitation*

Prise de décision, gouvernance

Le rôle des agricultrices rencontrées dans la prise de décisions et la gouvernance des exploitations est complexe et nous proposons une grille de lecture qui mêle deux entrées. D'une part une déclinaison de la prise de décision en fonction des types d'exploitation : individuelle, en couple ou collective (avec des tiers en GAEC, CUMA, Coopérative d'activité...). Et d'autre part une prise de décision qui dépend du choix d'organisation et des modalités de pilotage retenues : seule à prendre les décisions ; les décisions sont plutôt prises par le conjoint mais l'agricultrice oriente, influence... ; les décisions sont toutes prises en commun ; chacun est en autonomie sur sa partie, son atelier ; avec un fonctionnement collégial et parfois un associé reconnu plus leader ; autres modes de gouvernance : coopératif, associatif...

La prise de décision par les agricultrices s'analyse également en termes générationnel : les agricultrices de la génération précédente ont vécu pour certaines un « choix subi », ou une installation « par défaut », alors que les plus jeunes ont plus souvent acquis, dès le démarrage, un vrai pouvoir de décision.

Il est très intéressant de voir comment les femmes, notamment les « agricultrices par défaut », s'appuient sur les ressources extérieures (implication dans les syndicats agricoles, dans les associations de développement...) pour prendre davantage leur place sur les exploitations. Il y a une imbrication des sphères et des allers-retours entre ces sphères : on observe comment la place dans les organisations leur donne plus de légitimité sur leur ferme.

Pour les agricultrices **chefes d'exploitation à titre individuel**, il apparaît clairement que la prise de décision est une fonction importante et revendiquée de leur métier, même si l'on sent que la famille (le conjoint ou les parents) est tout de même présente, en soutien, en conseil : « *Je décide seule de la gestion de mon exploitation, mon mari*

Ces exemples confirment que le rôle des femmes dans les exploitations agricoles a fait progressivement évoluer leur statut. Les formes sociétaires se sont accompagnées d'un mouvement d'individualité dans le rapport au travail et à l'exploitation : des femmes s'installent indépendamment du travail de leur mari ; elles s'installent seules ou avec un associé (homme ou femme) hors du couple. Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte de redéfinition des référentiels de profession (statuts, modalités de professionnalisation, configuration juridique des systèmes d'exploitation, etc.) qui permettent une reconnaissance nouvelle des places revendiquées par les femmes.

me donne des coups de main. » (DP, Bouches du Rhône) ; « Je suis la patronne depuis 2003, et il [son père] a un œil toujours protecteur on va dire, mais les grosses décisions c'est moi qui les prends. Ce n'est pas comme si j'étais restée dans la cave de mes parents, où ils se sentiraient plus chez eux quoi. Ici, je suis chez moi, je suis patronne de ce que j'ai créé ! » (SB, Ain).

Lorsque l'agricultrice est engagée en **couple sur l'exploitation**, plusieurs cas de figure peuvent se présenter concernant la répartition de la prise de décision. **Les responsabilités peuvent être partagées, les décisions toutes prises en commun** : « Je voulais qu'on soit au même niveau de responsabilités, même si on n'est pas au même niveau de travail » (VM, Morbihan) ; « Les décisions se sont toujours prises en commun depuis 30 ans. Mon mari n'a jamais fait un investissement sans m'en référer. Et moi non plus. Concernant la répartition du capital social dans l'EARL, on est à 50/50, pour les prêts aussi. [...] Quand j'ai eu le statut d'associée, j'ai commencé à entrer dans le syndicalisme. Quand il y a eu la réforme de la PAC, c'est moi qui allais aux réunions. C'est moi qui m'en suis toujours occupée. Mon mari n'a jamais mis le nez dedans. Je connais très bien le parcellaire, je lui dis les infos, la législation et il applique. » (BB, Vendée). Les décisions peuvent toutefois être **prises en autonomie, chacun sur son atelier** : « Un couple, deux exploitations, chacun est autonome sur son système, sur son exploitation au niveau du travail ! » (GS, Alpes de Haute-Provence) ; « On se donne des «coups de main» entre conjoints chacun sur l'exploitation de l'autre mais pour des questions juridiques et de sécurité on va faire un GAEC. On aura chacun nos activités de prédilection mais après il n'y aura plus qu'une caisse. » (MM, Vaucluse). Enfin, dans d'autres cas, la place de l'agricultrice en termes de prise de décisions est moins affirmée. **Les décisions sont plutôt prises par le conjoint mais l'agricultrice oriente, influence...** Une agricultrice explique ainsi qu'elle souhaiterait s'orienter vers l'agriculture biologique mais explique que son mari n'est pas prêt. Elle s'appuie sur un groupe d'éleveurs local pour le convaincre des bienfaits de l'autonomie. A la dernière réunion qui a eu lieu chez elle, elle a insisté pour qu'il soit présent pour qu'il écoute ce que les autres disent : « Il a été un peu plus convaincu » (BM, Ille et Vilaine). Une autre explique également « La salle de traite, on en a discuté, parce que F, il voulait continuer à les traire en haut avec transfert. Et moi, j'ai insisté. [...] On est allés voir des salles de traite des voisins et il est revenu : Ben c'est celle-là que je veux ! C'est une idée de F parce que moi, pourvu que j'ai une salle de traite ! » (MJF, Drôme).

Enfin, dans le cadre de **collectifs de travail** (GAEC entre tiers, CUMA, coopérative d'activité, autres formes associatives...), les situations peuvent également varier. De la même façon que pour les couples, on retrouve une possibilité d'**organisation par atelier**, chacun gardant son autonomie sur son activité : « En comité d'agrément GAEC il [un jeune qui devait entrer dans le GAEC] avait dit : elle va faire les veaux, les paperasses et viendra aider à la traite, mais moi je ne voyais pas du tout les choses comme ça ! Si je fais la traite, je décide, je suis responsable ! » (MF, Haute-Loire). Le fonctionnement peut également être plus **collégial**, même si parfois l'un des associés a plus une fonction de leader par rapport aux autres : « B est au troupeau, A aux cultures,

EXEMPLE D'ACCOMPAGNEMENT RÉALISÉ

« Accompagnement relationnel de couples en société agricole, par le groupe des référents RH de GAEC & SOCIÉTÉS »

SOCIÉTÉS »

GAEC & SOCIÉTÉS

GAEC & SOCIÉTÉS propose depuis 2006 des méthodes d'accompagnement relationnel des associés de GAEC ou d'autres sociétés, et anime un groupe de 4 formateurs/accompagnateurs, sous l'appellation de « groupe des référents RH GAEC & Sociétés ». La plus-value de ce groupe est d'avoir un échange de pratiques assidu et régulier entre eux et de pouvoir répondre à des demandes variées touchant aux différentes problématiques de l'agriculture de groupe : accompagnement de l'entrée d'un jeune, anticipation de mouvements d'associés, pilotage collectif de l'entreprise, organisation du travail à plusieurs, nouveau projet collectif, mais aussi régulation en cas de tensions, médiation, accompagnement des séparations...

Au départ, les demandes concernaient surtout les sociétés familiales ou entre tiers, mais depuis quelques années des demandes sont venues de couples exploitants. Les méthodes d'accompagnement ont été adaptées à ce type de situations.

La méthode d'accompagnement décrite ci-dessous est utilisée pour l'accompagnement des couples exploitants par Virginie Rousselin, animatrice à l'ATAG (Association tarnaise pour l'agriculture de groupe) et membre du groupe des référents GAEC & Sociétés.

PUBLIC Agriculteurs et agricultrices exerçant leur activité à plusieurs en société (GAEC, EARL...).

APPROCHE Ces interventions s'adressent à des agriculteurs dans leur métier, il ne s'agit pas de psychothérapie individuelle, ni familiale. Dans le cas des couples, les demandes sont plus spécifiques, elles viennent souvent de couples de plus de 50 ans, qui ont travaillé ensemble pendant 15 à 20 ans, sous des statuts divers : chef d'exploitation ou conjoint collaborateur, associé ou non, mariés ou concubins, en GAEC ou en EARL... Leur point commun est l'élément qui suscite leur demande : dans le travail quotidien, la place de chacun s'était établie naturellement, mais la configuration de la famille évoluant, suite au départ des enfants notamment, la question de la place de chacun se pose à nouveau. Ces couples nous sollicitent afin de redéfinir le projet de chacun pour les 10 à 15 ans de carrière qui leur restent à accomplir ensemble, avec parfois des visions de l'avenir de l'exploitation très différentes. Souvent, on a une autre question sous-jacente : celle de la reconnaissance de celui (ou celle) qui n'avait pas de statut.

FORMAT La réalisation du « diagnostic de fonctionnement relationnel » et du « Plan de progrès » comprend des entretiens individuels et deux à trois séances en groupe. Ces rencontres s'échelonnent sur plusieurs mois. A la demande des associés, un suivi peut être mis en place sur une période et selon une fréquence adaptée (plusieurs mois, chaque année lors de l'AG...). L'accompagnateur est dans une posture de type « maïeutique », par le questionnement et la reformulation il amène les personnes à exprimer leur besoin, leur demande et à trouver ensemble des solutions qui leur conviennent.

OBJECTIFS L'accompagnement est centré sur les relations humaines au sein du couple dans leur cadre professionnel. Il propose d'aider les associés à améliorer leur communication et leur organisation pour mieux vivre leur relation professionnelle. C'est une démarche professionnelle qui s'exerce dans le cadre d'un contrat.

DÉROULÉ Selon les formules, il peut y avoir alternance entre temps collectifs en salle et travaux personnels ou stages en entreprise (cas de « Projets au féminin en milieu agricole et rural »), ou seulement des temps collectifs en salle (ex. module de formation-action de cinq jours). Au-delà des temps collectifs, un suivi individuel est également apporté.

PARTENAIRES L'accompagnateur doit en permanence être vigilant sur les limites de son intervention, dès qu'on sort du champ de sa compétence, il doit relayer vers un autre professionnel : conseiller d'entreprise, juriste, notaire, ou encore médiateur familial ou psychothérapeute. Dans certains départements, des accompagnateurs ont créé des liens avec les MSA, des services de médiation familiale ainsi qu'avec les associations de développement qui accompagnent les agriculteurs en difficultés. Le réseau d'accompagnateurs animé par GAEC & Sociétés est très varié : certains interviennent sur ce champ depuis 15 ou 20 ans, d'autres viennent de le découvrir et de s'y former. Il n'y a pas non plus de structure ou de réseau d'appartenance exclusif : notre public est constitué de conseillers, de juristes, d'animateurs, voire de médiateurs. Leurs employeurs sont divers : chambres d'agriculture, CIVAM, FDSEA, Centres de gestion, AFOCG, BTPL, quelques médiateurs indépendants et plus récemment contrôle laitier et une assistante sociale de MSA. Globalement, cela concerne environ quatre-vingt-dix personnes qui ont suivi une ou plusieurs de nos formations et ateliers d'échange et d'analyse de pratique.

ANTÉRIORITÉ Avec l'arrivée des GAEC entre époux (loi de modernisation agricole de 2010), les commissions agriculture de groupe se sont trouvées face à de nouvelles questions : comment aborder les relations professionnelles au sein d'un couple exploitant ? Faut-il recommander aux conjoints futurs associés de suivre les stages de préparation à la vie en GAEC ? Ce qui caractérise un GAEC c'est la coresponsabilité et la collégialité de la gestion et des décisions : cela implique de redéfinir la place de chacun. Dans certains cas, les conjoint(e)s travaillaient déjà sur l'exploitation avant la constitution du GAEC sous des statuts variés (conjoint collaborateur, aide familial, salarié..), il doit alors y avoir une véritable réflexion pour que chacun prenne sa place en tant que chef d'exploitation. Le couple peut s'en trouver bousculé. Or, aborder des questions concrètes comme l'organisation de réunions d'associés, la rédaction d'un règlement intérieur ou encore l'intervention d'un tiers pour accompagner les relations professionnelles avec un couple qui envisage de s'associer est loin d'être évident.

*C aux veaux, je suis en charge des génisses et de la compta, quant à F [le fils de B et R], il est un peu partout ! C'est plus compliqué mais ça lui a permis de prendre progressivement sa place de leader. » (RC, Haute Savoie). **D'autres types de collectifs de travail** avec des modalités de prises de décisions spécifiques existent également, parfois plus sous forme associative, dans laquelle les agricultrices peuvent prendre leur place : « *Sur le projet de mise en réseau de producteurs, un groupe "pilote" de quatre, cinq agriculteurs s'est constitué pour voir les évolutions possibles, proposer des éléments de charte aux autres participants, se former ensemble... On a choisi de faire des postes tournants au niveau de la gestion du site et des messages, pour que, justement, chacun puisse se former au fur et à mesure. » (V, Gironde), même si elles rencontrent parfois des **difficultés** et échecs : « *A ce moment-là j'essayais d'utiliser les outils du stage pour la concertation et la mise en route de la coopérative d'activités mais c'est là que j'ai ressenti le manque de culture commune. Et en fait, je n'ai pas réussi, j'ai tenté d'utiliser les outils mais y a eu peut-être des questions de pouvoirs, je ne sais pas... [...] ça a claché. » (TA, Gard).***

Freins et facilitation au changement

Outre les freins externes liés à l'agriculture en général (freins techniques, climatiques, accès au foncier, administratifs...), nous avons souhaité mettre en évidence ici quels étaient **les freins et leviers facilitateurs de changement vécus en tant que femme**.

Nous proposons de les classer selon qu'ils sont d'origine externe (liés à des événements déclencheurs, à la réglementation en vigueur, à la famille et à l'entourage proche, au milieu professionnel, ou encore à la formation) ou d'origine interne (motivations personnelles, convictions...)

Parmi les **facteurs externes** on peut noter des **freins liés à la réglementation en vigueur** qui handicapent les agricultrices dans leur activité par rapport aux femmes exerçant d'autres types de métier : « *Les agricultrices n'ont pas encore le même régime social que les autres femmes, il n'y a pas d'égalité sociale là-dessus. Les femmes pour qui les grossesses sont compliquées et qui doivent prendre des arrêts maladie sont très vite désavantagées, la compensation financière ne couvre que les quatre heures de la traite a minima, être couvert à 100% ça nous coûterait une fortune » (BC, Ille et Vilaine). Mais également des **freins liés à la famille, l'entourage**, être une femme dans le milieu agricole n'est pas forcément bien vu, il faut encore faire ses preuves, plus que les hommes, pour arriver à être respectée et acceptée par le voisinage : « *J'en ai "chié..." en tant que femme, pas issue du milieu agricole, j'étais mal vue. Quand on s'est installés on a pris la place de mes oncles, on a dû repasser trois fois en Commission structure avant de pouvoir récupérer les terres. [...] Certains disaient de moi : Attends, on va la voir en côte ! Et sur un tracteur ! » (RC, Haute Savoie) ; « *Au début, on était sur une toute petite structure avec deux femmes et un jeune homme, il y a eu une certaine méfiance : deux femmes, comment ils vont faire ? » (MF, Haute Loire) ; « *Le milieu doit encore évoluer : tous****

les représentants qui viennent veulent voir le chef... Encore la dernière fois, quand je suis allée acheter le DAC, le vendeur ne comprenait pas que ce soit moi qui fasse cela. » (MF, Haute-Loire), mais aussi par la famille « Ils m'ont donné la partie des veaux. Moi j'aimais bien, j'ai commencé à soigner les veaux. Et puis quand le marchand de veaux est venu, c'est moi qui me suis occupée de la vente. Mon beau-père n'était pas content, il a dit : J'ai encore jamais vu une femme vendre une bête ! Je lui ai répondu : Eh bien moi si ! Si je m'en occupe, je le fais jusqu'au bout ! Il a fallu que je fasse mes preuves ! » (BB, Vendée).

Certains événements externes peuvent par contre être déclencheurs de **changements** et être porteurs d'un **nouveau développement** pour l'exploitation : « En 96, malheureusement, une terrible tempête a emporté le bâtiment où on mettait les génisses et la paille [...] la proprio nous a construit une stabulation libre à la place [...] depuis ce jour je peux traire toute seule », « Quand il s'est cassé la jambe, il a fallu qu'on se mette au service de remplacement. C'est d'ailleurs à partir de là qu'on a adhéré au SR. » (MJF, Drôme). Parfois une **reconnaissance extérieure** permet d'asseoir un fonctionnement différent et de consolider une activité nouvelle : « Ce qui a vraiment stimulé le lancement finalement de l'association, c'est le fait qu'on a été médiatisé et là, j'ai ressenti que la mairie nous prenait au sérieux. On a commencé à participer régulièrement au journal communal de Villevieille trois fois par an. » (TA, Gard). **Les temps de formation** sont aussi vécus comme des espaces qui permettent aux femmes de se poser des questions sur leur activité, leur fonctionnement et le faire évoluer : « C'est le stage "femmes" (2011-2012) des CIVAM qui a été le facteur déclenchant. [...] Il y a dans le stage "femmes" beaucoup de choses qui sont sorties ne serait-ce que sur les questions du temps puisqu'il fallait dégager du temps pour pouvoir venir. Moi j'avais commencé à mettre en œuvre le projet pendant le stage pour justement voir où étaient les priorités. » (TA, Gard).

Ce qui facilite, au contraire, les changements, les évolutions, ce sont plutôt des **facteurs internes** aux agricultrices, une forme "d'autorisation mentale" : **s'autoriser à croire que c'est possible**. La plupart des femmes rencontrées soulignent la force mentale, la résistance face au découragement. Certaines expliquent aussi qu'**une femme s'autorise plus à sortir du rail, à inventer un nouveau modèle**, à « créer en partant de zéro ».

Et à l'inverse, c'est aussi l'adaptation des structures d'exploitations préexistantes aux spécificités du travail des femmes qui va réinterroger les modèles : « Dans les schémas d'agriculture conventionnelle, c'est vrai qu'on est souvent affectées – ou on s'affecte soi-même – à l'élevage et à la paperasserie. Parmi toutes les agricultrices que je connais, j'en vois peu sur les tracteurs et qui sont chargées du travail du sol, à part Isabelle... je ne vois pas. En même temps, je sais conduire un tracteur mais ça me fait chier... Je ne le fais que si j'y suis obligée ! » (RC, Haute Savoie) ; « La femme, elle s'affirme plus qu'avant, elle ose plus, tu vois conduire un tracteur... avant une femme sur un tracteur, c'était : Oh, là là ! Voilà, il faut oser se lancer, il faut oser parce qu'au final c'est pas compliqué. Il y a des fausses barrières ! » (JB, Aude).

Aller vers ce métier est aujourd'hui un vrai choix, elles construisent donc des systèmes qui correspondent réellement à leurs envies et

valeurs. Elles remettent la personne au cœur du projet et n'entrent pas dans un système tout fait. Cette dimension s'observe dans le monde agricole en général et n'est pas spécifique à une question de genre, même si on observe que c'est encore plus prégnant pour les femmes, puisqu'elles sont obligées d'adapter les outils à leur force physique.

L'image des femmes

L'image des femmes dans le monde agricole a énormément évolué, même si la plupart rappellent qu'il y a encore des freins, des contraintes ou des *a priori* à lever. Les métiers de l'agriculture sont encore souvent considérés comme des métiers d'homme : « *Apiculteur, ça reste majoritairement un métier d'homme et je connais des collègues qui n'embauchent pas de femmes, clairement ! Et je leur dis : pourquoi ? -Parce que c'est moins costaud physiquement !- Il y en a même un qui m'a dit : ça me fait trop mal de voir une femme en difficulté ! Mais pour les hommes aussi c'est dur physiquement* » (AP, Ardèche) ; « *Je vis sur une exploitation transmise de père en fils : mes parents attendaient d'avoir un garçon pour reproduire le schéma de transmission. Ils ont d'abord eu trois filles, et enfin un gars ! On ne m'a jamais initiée au vin et encore moins orientée vers l'agriculture, parce que ce n'était simplement pas envisageable que leurs filles fassent ce métier.* » (VM, Morbihan).

Il reste bien sûr de nombreux stéréotypes mais il y a des **évolutions sur l'image**, les rôles dédiés aux hommes et aux femmes : « *Le regard extérieur des viticulteurs : ils savent qu'une fille s'est installée et ils pensent que c'est toujours mon père qui fait le travail quoi ! [...] Après moi, très vite j'ai investi dans la restructuration du vignoble, l'arrachage et la replantation du vignoble, et ça physiquement, ça se voit sur le terrain. Puis les années ont passé, les gens se sont un peu déliés les langues, c'est vrai que les gens ont été assez admiratifs de ce que j'entreprenais.* » (SB, Ain) ; « *Je pense que le regard sur la place des femmes en agriculture a changé. Au départ, on croyait que ce n'était pas moi qui faisais le travail, on disait que j'avais un fantôme...* » (VDC, Aude).

Certains stéréotypes, comme le dégoût des femmes pour les machines ou les tracteurs, existent encore mais évoluent : les jeunes femmes sont mieux formées, du coup les « fausses barrières », les plafonds de verre sont plus souvent dépassés : « *Des agricultrices qui conduisent les tracteurs ? J'en connais une qui va sur le tracteur régulièrement, elle fait les travaux des champs. Elle attelle son matériel, tout. Je lui tire mon chapeau ! La sœur de mon mari, ils avaient deux gars et une fille et c'est la fille qui s'est installée. Elle, elle peut aussi bien faire les champs que l'élevage. C'est une agricultrice qui vaut un agriculteur ! Même à l'ensilage, elle en fait tout autant que les cousins ! Moi, j'ai jamais fait un ensilage. [...] Dans ma génération, on a été un peu agricultrices par défaut. Du coup, on ne savait pas. Les jeunes filles qui s'installent savent aller dans les champs, atteler, dételier, labourer... C'est une évolution. Maintenant, les jeunes filles ont fait la formation, elles s'y connaissent autant en agronomie qu'en gestion. Alors que moi, en agronomie, j'y connais rien. Je ne connais pas beaucoup de femmes de ma génération qui avaient fait la formation.* » (BB, Vendée).

L'approche de la **machine** change et les femmes travaillent sur **leur ergonomie**, comment mieux les adapter. Elles cherchent des solutions pour contourner la limite de la force physique dans l'exercice de leur activité, et valorisent d'autres qualités et compétences qui leur permettent d'accomplir ces tâches : « *Il y en a de plus en plus parce que c'est de moins en moins physique. On a beaucoup de bergères maintenant le métier se féminise, cela nécessite de la force morale. Une femme a plus d'amour propre et d'exigence je crois.* » (CR, Var) ; « *J'ai une ferme à configuration masculine entre les mains. [...] Le métier ce n'est pas gagné c'est très physique quand même quand on fait un métier d'homme, je suis en train d'essayer d'organiser des choses pour avoir besoin de moins de force, j'améliore l'ergonomie. Une femme prend en considération des éléments qu'un homme ne prendra pas, un homme aurait augmenté la surface et misé plus sur du travail mécanique. Je me dis le métier est trop physique et je vais développer la transformation pour créer de la valeur ajoutée avec des opérations moins physiques.* » (SF, Alpes de Haute-Provence) ; « *Faut se l'avouer, on ne pourra pas être à égalité physique sur certaines choses. Mais après c'est à nous d'adapter notre travail, ce qui est jouable. Il y a toujours des solutions.* » (BC, Ille et Vilaine) ; « *Une femme c'est quand même plus polyvalent [...] diversifier les petits ateliers, trouver des combines, tu as pas la force physique d'un homme, il faut trouver des petites astuces !* » (JB, Aude)

L'attention à la santé est soulignée : « *Avant, les hommes se faisaient une gloriole de soulever des trucs lourds, c'est une approche féminine de prendre soin de sa santé.* » (RC, Haute-Savoie)

Le regard des femmes de la génération des plus de 50 ans est à cet égard très intéressant : elles voient l'évolution et ne sont pas nostalgiques d'une époque révolue, bien au contraire, elles sont admiratives de ces jeunes femmes autonomes sur leurs exploitations.

L'image du métier et la féminité

Les agricultrices sont attentives à la séparation des temps entre les sphères domestique et professionnelle, dans leurs engagements extérieurs certaines soulignent l'importance des « signes extérieurs de féminité » : « *J'aime bien jouer le rôle féminin, dès que je vais à l'extérieur, je me change, je ne sors jamais en bottes ! Parfois, certains découvrent avec étonnement que je suis agricultrice. J'en suis fière, je le dis ! Quand j'étais aux Jeunes Agriculteurs, il y avait eu un bouquin sur les agricultrices dans lequel on avait figuré, comme on était producteurs de lavande et qu'on avait un gîte d'enfants, on était assez innovants, je me souviens d'une photo de ma mère et moi dans un champ. Ma mère portait une blouse et un chapeau de paille, moi, j'étais en short et lunettes noires !* » (MF, Haute-Loire) ; « *J'exècre les mecs qui puent la bouse ! C'est une règle intangible chez nous : quand tu t'adresses à l'extérieur, tu sors propre ! Je lutte contre cette image du paysan en cote et en bottes. Les femmes ont apporté une autre image : on peut faire ce métier et être propre !* » (RC, Haute-Savoie)

Toutefois, la question **des enfants et de la maternité** reste prégnante et la difficulté de concilier des engagements extérieurs et la gestion de la famille reste un frein pour beaucoup d'entre elles à leur investissement (associatif, syndical, OPA...) : « *Avoir des investissements personnels demeure cependant plus compliqué pour une femme, au moins quand on a les enfants en bas âge. Il n'y a que nous les femmes qui portons l'enfant,*

EXEMPLE D'ACCOMPAGNEMENT RÉALISÉ

« Cultivons l'humain sur nos fermes »

INTERAFOCG

PUBLIC Agricultrices qui ont exprimé des préoccupations concernant les difficultés à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale : « Je suis toujours en train de me démener pour la ferme, pour les enfants mais je n'arrive pas à me réserver du temps pour moi seule, à être un peu égoïste », « J'ai besoin de travailler avec d'autres personnes mais je peine à trouver ma place, à m'imposer », « J'ai le sentiment que tout repose sur moi : la famille, les prises de décisions sur la ferme ».

APPROCHE Cette action se situe dans le cadre de l'accompagnement au changement. La problématique s'articule autour de la capacité à travailler à plusieurs sur une ferme, notamment en couple, et à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale.

FORMAT Conçue sur deux jours (2 x 1 jour à environ un mois d'intervalle)

OBJECTIFS L'objectif de la formation est de permettre aux personnes de prendre du recul par rapport aux situations vécues et de développer ses compétences à prendre en compte l'humain dans le travail tout en respectant le travail de chacun ainsi que les contraintes économiques de la ferme.

DÉROULÉ J1 : Un premier temps permet à chacune de « se poser », de partager sa vision de ses conditions de travail et d'identifier ce qu'elle souhaite faire évoluer. Ensuite, alternance de temps d'apports, d'échanges et de mises en situations qui permettent aux participantes de nourrir leur réflexion et d'acquérir des outils et démarches utiles pour faire évoluer leur façon de prendre en compte le facteur humain dans le travail.
Entre les 2 journées : temps de réflexion et -si possible- d'expérimentation.
J2 : Retour sur les réflexions et/ou expérimentations au sein de chaque ferme qui donnent lieu à des échanges, des recherches de remédiation et des approfondissements.

PARTENAIRES Intervenante : psycho-sociologue

ANTÉRIORITÉ Accompagnement existant depuis une dizaine d'années.

qu'avons des phases de congé maternité, qu'avons derrière des phases d'allaitement qui obligent quand même à faire un break à cette période-là ». (BC, Ille-et-Vilaine). La conciliation entre la **vie familiale et l'activité professionnelle** est, par contre, un facteur qui fait partie intégrante de leur organisation quotidienne : « *Je pense que en tant que femme, je vais toujours avoir à l'esprit et mon travail et mes enfants. Et l'organisation de la vie de famille, et du travail, et que dans la tête je vais avancer avec ça tout le temps quoi* » (EA, Var), voire qui relève d'un vrai choix pour avoir une disponibilité plus forte pour les enfants : « *Mon exploitation c'était aussi pour être sur place pour élever les enfants. Avoir aussi une souplesse d'emploi du temps, vivre sur place à la ferme. [...] Pour les femmes, le temps est haché, fragmenté à partir du moment où tu as des enfants, haché avec plein de petits trucs mais c'est aussi très agréable le temps varié.* » (GS, Alpes de Haute-Provence).

Agricultrice est vécue comme un « vrai » métier et plus forcément comme un mode de vie. La reconnaissance de leur professionnalisme est d'ailleurs un élément clé de leur épanouissement : presque toutes insistent sur la **nécessité de faire leurs preuves**, au début on ne les prend pas au sérieux, leur activité est vue comme une sorte d'amusement, un loisir... : « *C'étaient que des garçons ici et j'étais une fille. J'étais comme Heidi, pas prise au sérieux ! Alors, avec I., quand elle est arrivée, ça a bien fonctionné : deux femmes, des animaux... personne ne croyait à son projet. Au début, t'as rien, t'es rien. J'ai été jugée sur les résultats et on m'aurait pas bien pardonné des erreurs.* » (JB, Aude) ; « *Je suis fondamentalement féministe mais depuis 27 ans que je suis installée, je me prends toujours les mêmes revers de bâton. Une femme doit sans cesse se justifier et montrer deux fois plus qu'elle est capable.* » (FF, Hérault). Mais une fois les premières années surmontées, elles gagnent enfin une **reconnaissance** de leur entourage et du milieu professionnel : « *Une*

« *Si j'avais 30 ans aujourd'hui, je m'installerais. Et j'aurais fait mon poulailler, que là, j'ai pas osé et je sais pas pourquoi j'ai pas osé.* »



femme qui s'engage dans l'apiculture, il faut qu'elle ait énormément de caractère, il faut pas se laisser démonter. Après, une fois que tu es acceptée, il n'y aura plus de réflexions. » (AP, Ardèche)

Les femmes rencontrées soulignent également leurs atouts en tant que femme, **la richesse des coordinations à trouver avec les hommes**, et enfin, ce qu'elles apportent de différent dans un univers traditionnellement vu comme un métier d'homme : « *J'ai envie de dire que les femmes ont tendance à tempérer un petit peu l'homme qui est plutôt poussé vers l'investissement et les machines. Le fait d'être impliquée dans la comptabilité, j'essaie de mieux programmer les investissements pour qu'on puisse durer dans le temps. Je trouve que c'est complémentaire. Il faut un fonceur d'un côté pour faire avancer les choses, mais il en faut une autre aussi qui essaie de calmer les choses en disant : on va aller étape par étape, surtout ces années-ci, avec tout ce qui augmente. » (S, Pays Basque) ; « *Dans notre projet, c'est un atout d'avoir un duo garçon-fille. C'est pratique des fois d'être une fille, ne serait-ce que pour les négociations avec les politiques, les relations avec les médias... Le fait d'être une femme, ça attire un peu plus les regards. M ça l'arrangeait que ce soit moi qui m'occupe des partenariats avec la presse, la communauté de communes... Lui, il n'est pas du tout à l'aise là-dedans. Par contre, lui il y a des moments où c'est bien aussi qu'il prenne les choses en main. J'ai du mal à secouer les salariés alors que M, il a une autorité naturelle. Parfois les filles, bon... on est gentilles, maternelles » (MB, Lozère).**

L'évolution perçue par les agricultrices est qu'elles sont plus nombreuses, mieux formées et plus autonomes : « *Les femmes sont plus présentes en agriculture aujourd'hui. Il y a aussi une reconnaissance, par exemple le congé maternité, le congé parental, le service de remplacement. Cela a évolué quand même pour exercer le métier avec plus de sérénité. Le niveau de formation des femmes a évolué, elles ont augmenté en nombre dans les métiers agricoles et en niveau d'études. Après il y a les cheffes d'exploitation qui sont à 100 % autonomes, qui pilotent et il y a les femmes conjointes collaboratrices qui ont parfois une place par défaut sur l'exploitation, dans ce cas il y a besoin d'accompagnement pour trouver leur place ou développer les compétences dont l'exploitation a besoin. De ce que j'ai vu sur le terrain il y a des catégories différentes, des cheffes d'exploitation avec des compagnons qui font autre chose, de l'ouverture. En agriculture par défaut, agriculture subie, elles prennent ce qui reste ou alors elles développent des ateliers spécifiques sur la ferme pour exister. » (SF, Alpes de Haute-Provence) ; « *J'ai été femme d'agriculteur, sans statut pendant longtemps, jusqu'à ce qu'ils instaurent le statut de conjoint collaborateur. La place [de la femme] a beaucoup évolué parce qu'elle peut devenir patronne et qu'avant elle pouvait pas. Elle peut ouvrir sa bouche et dire ce qu'elle pense et des fois c'est bon ce qu'elle dit ! Si j'avais 30 ans aujourd'hui, je m'installerais. Et j'aurais fait mon poulailler, que là, j'ai pas osé et je sais pas pourquoi j'ai pas osé. Je trouve bien les jeunes qui se lancent et qui partent cheffe d'exploitation et même des fois toutes seules, elles démarrent et je trouve que c'est super ça ! » (MJF, Drôme).**

Les agricultrices sont conscientes qu'elles apportent, sur les exploitations et les territoires, des **éléments différents**. Elles semblent plus attachées à avoir une **approche globale** de l'exploitation ou de l'activité : « *Moi, je pense que la femme elle voit, elle voit bien mieux que l'homme, enfin c'est mon idée à moi, je dis souvent l'homme il a des œillères, il*

voit son truc, il voit pas à côté ! » (MJF, Drôme) ; « Les femmes, elles, sont là tout le temps. Les hommes viennent au coup par coup alors que les femmes s'investissent sur l'ensemble » (TA, Gard). Leurs intérêts et leur sensibilité les ont souvent amenées à tester de **nouvelles activités** qui conduisent ensuite à une diversification de l'exploitation : « Un effet de la présence des femmes sur le métier ? Oui, sur la production de gelée royale : beaucoup de femmes se sont lancées là-dedans. C'est la production la plus technique. Il y a beaucoup de travail en laboratoire, c'est très pointu et très technique, et beaucoup de femmes ont investi ce domaine-là. » (AP, Ardèche). Elles ont une approche, une conduite de l'activité qui produira des effets différents que si c'était un homme qui réalisait le même travail : « Mon mari m'a dit que j'avais un jardin de femme, que ça se ressentait, en comparaison avec des collègues maraîchers hommes chez qui c'est plus le bordel, alors que chez moi, c'est joli, il y a une attention particulière portée à l'esthétique. Mais je pense qu'il y a plein d'hommes qui portent cette attention, c'est pas typique des hommes ou des femmes. J'ai plutôt envie de voir que ça vient d'une sensibilité personnelle. » (M, Jura) ; « Je pense qu'on travaille pas pareil que les hommes, qu'on s'attache à des choses peut-être différentes et du coup, là où l'homme va être justement sur la mécanique, on va passer plus de temps, je sais pas... sur la conservation des graines, des semences... ou la transformation ; peut-être que ça permet justement d'élargir le panel des activités d'une ferme et ça enrichit en fait la ferme dans son autonomie. Alors que c'est vrai que, pour moi je rattache le système productiviste à un monde masculin... » (V, Gironde).

Ce rapport entre **le masculin et le côté productiviste** de l'agriculture est effectivement soulevé plusieurs fois par les agricultrices enquêtées : « J'ai l'impression qu'une femme, bon pas toutes..., ça sortirait un peu du truc productiviste "Faut nourrir la planète", tu vois un truc d'homme quoi ! Faut nourrir les gens, se recentrer vers quelque chose plus à petite échelle, non pas à petite échelle... s'ouvrir aux autres, le local... Avec plus de lien, d'entraide, de diversification. » (JB, Aude).

Elles semblent enfin disposer d'une capacité de remise en question qui leur permet de mieux s'adapter et anticiper les changements : « Ça fait 10 ans que je prends des stagiaires, j'en ai vu beaucoup et je trouve que

la femme est plus souple, se remet en question, pose plus de questions, arrive plus à s'adapter. Elles m'ont aussi plus permis de me remettre en question sur mes pratiques. Les garçons mettent plus de temps à apprendre, ils passent chez plusieurs apis. Les hommes peuvent être remués aussi mais ils l'expriment moins, ils sont plus pudiques. » (AP, Ardèche).

Enfin, elles soulignent : « Il y a plus de femmes qui démarrent de zéro. Les garçons vont souvent reprendre une exploitation existante. [...] Souvent ces femmes-là, elles sont plus attachées à retrouver un cadre de vie plus sain. [...] Le cheminement il est là, si on veut un cadre de vie sain, eh bien, si on ne veut pas vous le donner, il faut l'acquérir soi-même. » (SB, Ain)

Tous ces témoignages confortent l'hypothèse que les femmes, qui ont été moins impliquées dans le processus de modernisation agricole, ont été contraintes de redoubler de ruse, de pratiques de contournement/détournement pour maintenir leur place sur les exploitations. Longtemps, l'éloignement des agricultrices par rapport à la formation aux technosciences a paradoxalement facilité leur position critique par rapport aux méthodes de l'agriculture intensive, leur donnant ainsi une avance dans la réflexion actuelle sur la production animale, la relation aux bêtes, les technosciences, les OGM, et le développement durable.

EN CONCLUSION : *des nuances féminines et des profils*

Le travail réalisé nous a donné à voir que les femmes inventent des approches renouvelées de l'exploitation agricole. De par leur sensibilité, leur approche du métier, mais aussi les convictions et valeurs fortes qui guident leur engagement, et les contraintes qu'elles s'imposent pour articuler leur vie professionnelle et leur vie familiale, elles contribuent à façonner la pluralité de l'agriculture d'aujourd'hui, et à offrir de nouveaux visages du métier.

De plus en plus souvent inscrites dans une agriculture choisie et non par défaut, elles construisent peu à peu des systèmes d'exploitation centrés sur leur projet de vie personnel, leurs aspirations, mais aussi leurs limites et/ou contraintes. Elles contribuent ainsi à renouveler le visage de l'agriculture du 21^e siècle, en proposant des modèles différents, pluriels et parfois originaux. Elles trouvent ainsi parfaitement leur place dans le modèle professionnel des années 2000 décrit par J. Abadie : « *S'installer en agriculture s'inscrit dans un projet personnel, là où les productions choisies s'inscrivent dans un projet professionnel. L'important pour l'agriculteur est de se réaliser dans son métier : cet objectif est la source essentielle de motivation.* »

S'inspirant de notre connaissance collective des parcours d'agricultrices, nous avons au départ construit notre échantillon sur les changements portés par les femmes et observés à l'échelle des exploitations, classés en quatre types de changements selon qu'ils étaient d'ordre technique, économique, organisationnel, ou social. Au regard des entretiens, et de leur richesse, la frontière entre ces différents types de changements nous est apparue moins marquée et moins significative. Nous avons pu observer des changements conduits dans les exploitations mais aussi des changements dans la manière dont les femmes imaginent, créent, et modèlent leurs exploitations.

La lecture croisée des entretiens et l'analyse collective mettent en relief des nuances féminines et des profils, mêlant types de changements observés⁸ et renouvellement des systèmes d'exploitation.

Des nuances féminines

Ces différentes nuances s'expriment de façons diverses et croisées selon les exploitations, et nous avons pu en repérer quelques-unes au travers de nos entretiens.

Le « petit », à taille humaine ?

Les femmes sont souvent sensibles au dimensionnement de l'exploitation et se sentent plus à l'aise dans un « petit » système. Pour elles ce « petit » n'a rien de minimaliste et fait sens tant au niveau de la maîtrise de l'outil de production, de la dimension humaine de l'exploitation que

8. S'inspirant des travaux des AFOCG en collaboration avec Jaques Marpeau

de son lien avec le territoire. Elles se retrouvent bien dans une agriculture paysanne et fermière, ancrée dans son territoire. A l'instar de GS, installée en aviculture fermière dans les Alpes de Haute-Provence : *« Je défends l'agriculture paysanne d'un point de vue syndical pour défendre des espaces de fonctionnement... L'association Paisalps a été créée pour faire reconnaître les productions fermières comme quelque chose de valable, qui a sa place et qui n'est pas ringard du tout... C'est petit, c'est local, et ça n'appartient pas au passé »,* ou MJ, Drôme qui déclare : *« Mais là non je ne veux pas agrandir j'arrive à faire 1 300 à 1 500 (volailles) par an et ça me suffit. »*

Le « flexible »

Combinaison d'activités, adaptation des rythmes de travail, souplesse d'organisation, les femmes sont attentives à construire des projets et systèmes sur mesure pour privilégier la qualité de vie. A l'image de BC, éleveuse de brebis laitières dans les Alpes de Haute-Provence : *« Je voulais un travail qui me passionne, mais pas un sacerdoce. Je gère le troupeau comme un outil de travail, les brebis s'adaptent à mon rythme et pas l'inverse. (...) La source du changement, c'est toujours l'organisationnel. (...) Les femmes introduisent du changement car elles ont une sphère familiale à gérer... »,* ou de BB en élevage bovin lait en Vendée à propos des vacances : *« Le fait que je sois là avec lui, ça l'a aidé : moi j'organisais tout !... C'est une des innovations que j'ai pu apporter sur l'exploitation : moi je n'imaginai pas être agricultrice et être tout le temps au boulot. »*

« L'agriculteur »

Concernées par les enjeux environnementaux, la valorisation de savoir-faire traditionnels et d'éléments de culture locale, les femmes n'hésitent pas à mobiliser leurs expériences et compétences complémentaires pour tisser des liens, établir des passerelles entre leur activité agricole et le patrimoine local, inscrire leur projet dans des dynamiques durables. Ainsi FF, viticultrice dans l'Aude en est une illustration : *« C'est mon petit truc à moi de relier la viticulture à l'art et la culture locale. Le vin et l'art sont des choses qui vont bien. Le vin appelle la culture... Cela t'oblige à être dans une ouverture d'esprit. Chacun a des envies différentes, moi c'est l'art parce que je trouve que l'esthétique c'est important »,* ou OS de l'Hérault : *« je crois beaucoup en créer des ponts entre différentes disciplines..., je m'intéresse aussi à l'art, au culturel. Je mets en place de l'accueil avec une amie qui est artiste, pour essayer de faire rejoindre la création et le jardinage »* ou encore H. du Cantal et sa ferme brasserie : *« Moi, j'avais à cœur de faire un truc produit du terroir... Il y avait un truc un peu lié à... au patrimoine, tu vois. Un truc fort. C'est vraiment pour montrer que sur un terroir donné, avec le climat, le sol, la pédologie tout ça, c'est... de réhabiliter en fait. Une orge qui va être adaptée à ton terroir, je trouve cela fort. Et quand j'ai fait des recherches en m'installant dans le Cantal, curieusement toute l'Auvergne a une histoire liée à l'orge de brasserie ».*

Le « sensible »

Les femmes investissent l'agriculture avec une sensibilité qui leur est propre : des nuances esthétiques et colorées dans les jardins, une relation affective avec les animaux, une observation fine du comportement

des abeilles... Cette sensibilité féminine s'exprime à différents niveaux dans les exploitations et contribue à modifier des pratiques (utilisation des huiles essentielles pour les soins au troupeau, développement d'accueil à but thérapeutique autour de la médiation animale...). Ainsi le témoignage d'AP, apicultrice dans la Drôme : « *Les femmes laissent parler plus leur instinct c'est moins intellectuel... J'ai l'impression que c'est plus fluide leur façon de travailler et plus dans l'observation, plus dans le ressenti... Le bien-être de leurs abeilles elles y sont sensibles un peu plus tôt que les hommes.* » ou VDC de l'Aude : « *Mon métier, je dirais que c'est comme un triangle entre l'animal, le terrain et puis soi. Comme une espèce de relation à trois où il faut trouver sa place, l'équilibre.* ». Et l'exemple de M. du Jura : « *Parce que ce n'est pas qu'un terrain de travail, c'est aussi un lieu agréable, un lieu de vie. Il transpire quelque chose ce terrain, ce n'est pas un carré d'herbe... Et puis aussi avec le cheval, tu vois ce que tu fais, tu es à côté, tu regardes la terre, tu la vois, tu vois le travail que tu fais... c'est un peu poétique ce que je dis. Mais aussi techniquement, c'est intéressant de voir son sol.* »

Le « collectif »

Conscientes de leurs limites parfois, mais aussi par envie d'ouverture, les femmes font des choix qui initient, développent des liens et dynamiques collectives. Création de points de vente collectifs, engagements professionnels, création de liens sociaux, communication sur l'agriculture biologique, systèmes de remplacement et d'entraide...

Les initiatives sont aussi diverses que multiples en faveur et avec l'appui du collectif. A l'instar de MB dans les Cévennes qui a impulsé et accompagné la mise en place d'une CUMA atelier de transformation de châtaignes : « *Le but de cet atelier collectif, c'était de faire vivre des gens... Ça permet à des gens déjà installés de se diversifier... et de pérenniser l'activité châtaigne parce que de la même façon, on peut diversifier... et ça permet à des gens qui ne sont pas agriculteurs de ré-entretenir leur petit verger, leur tonnelle de vieille vigne, leurs châtaigniers parce que du coup ils viennent faire leurs confitures.* ». EA dans le Var, en élevage biologique de poulets de chair, a initié un regroupement sur des parcelles collectives d'oliviers : « *Ça apporte du sens... c'est super sympa ce qu'on vit tous ensemble, tout le monde prend du plaisir, moi c'était ou je le faisais pas du tout, ou je prenais pas ces parcelles, ou on vivait quelque chose à plusieurs* ». V., maraichère en Gironde, aspire à « *faire un collectif de bourse de travail, faire une bourse d'entraide, ça pourrait être intéressant pour tisser plus de liens sur les territoires et encore pour qu'on ne se sente pas trop isolés les uns par rapport aux autres.* »

Au final ces qualificatifs de petit, flexible, patrimonial, sensible et collectif sont souvent associés au féminin. Les construits sociaux placent souvent les femmes de ce côté-là. On pourrait penser que nous sommes face à des permanences, des récurrences. Mais les dynamiques de genre sont stables mais jamais statiques. Ce qui change aujourd'hui, c'est que ces valeurs (une taille d'exploitation adaptée, une capacité d'adaptation aux contextes et aux changements, une attention aux singularités locales et à l'histoire des lieux, à la beauté des paysages, au rapport au vivant dans ses dimensions esthétiques et sensibles, à l'engagement collectif) sont appréciées et de plus en plus reconnues par ceux qui soutiennent une agriculture alternative. La fabrication sociale du masculin et du féminin positionne les femmes sur ces valeurs : soit par contrainte (moindre accès aux ressources productives), soit par des attitudes socialement construites du côté du soin, de l'attention, de la précaution. L'enjeu aujourd'hui est leur reconnaissance par la profession et la société. Les femmes ont alors des atouts et des compétences à valoriser.

Des profils

Nous proposons ici de regrouper en trois catégories les différents profils de femmes rencontrées mais il est évident que cette décomposition n'a qu'une vocation d'illustration, elle est bien entendu perméable et n'est pas figée.

« Marcher sur des traces, les développeuses »

Trajectoire

On y trouve principalement des femmes inscrites dans un modèle d'exploitation familiale. Le plus souvent entrées dans le métier par destination ou reproduction d'un modèle familial, pour certaines elles se sont mariées avec le métier en épousant un agriculteur. De façon générale, elles n'envisagent pas ou très rarement l'éventualité de renoncer à l'agriculture. Inscrites dans un projet de vie, elles sont souvent «les petites mains» de l'exploitation, gèrent les interfaces, les articulations avec les autres temps de la vie familiale, domestique ou citoyenne. Elles associent intimement leur métier et leur mode de vie. On les retrouve surtout dans des orientations et systèmes traditionnels ayant connu des crises (économiques, sanitaires, variabilité des cours...) et qui ont dû mettre en place des stratégies d'adaptation pour survivre.

Sources de changement

Elles portent le changement par souci d'adapter le système d'exploitation à des mutations de l'environnement économique, sont en recherche d'équilibre économique, cherchent à limiter la dépendance de l'exploitation, à répartir les risques à l'échelle de l'exploitation. Elles aspirent dans certains cas à développer sur l'exploitation un atelier à leur mesure, dans le cadre d'une recherche de rentabilité économique mais aussi de reconnaissance et de valorisation personnelle.

Stratégies de changement

Ces agricultrices optent pour le développement, l'agrandissement d'un des ateliers de l'exploitation pour assurer une survie économique. Elles peuvent être amenées à développer un atelier à l'origine marginal, dont elles sont responsables dans le cadre de l'organisation de l'exploitation. Elles ont pris de l'assurance sur cet atelier au fil des années et se sentent prêtes à porter son développement au service de la restructuration de l'outil de production.

« Prendre les chemins de traverse, les créatrices »

Trajectoire

On y trouve des femmes agricultrices installées dans le métier depuis quelques années, elles sont entrées dans le métier en lien avec un projet de vie, souvent dans le cadre d'une succession familiale, personnelle ou de leur conjoint. Installées par choix, sur des logiques de production assez traditionnelles, elles ne se sentent pas toujours en accord avec les grandes tendances d'évolution de l'agriculture.

Sources de changement

Elles ne souhaitent pas faire évoluer leur système dans une logique de toujours plus : plus de surfaces, plus de primes, plus de mécanisation... Elles choisissent de repenser et faire évoluer leur exploitation pour faire différemment, proposer des solutions nouvelles. Elles peuvent se sentir prisonnières d'une logique et de modèles dominants et chercher à adapter leur outil de travail à travers des solutions qui leur permettent de concilier aspirations personnelles et impératifs économiques.

Stratégies de changement

Créer de la valeur ajoutée sur des surfaces limitées, chercher de nouvelles productions et formes de valorisation, miser sur des productions identifiées, développer la transformation, se spécialiser sur un créneau à forte valeur ajoutée...

On trouve essentiellement des stratégies de changement basées sur la diversification, qui peut porter sur les productions mais aussi sur la mise en place de services périphériques de la production.

« Emprunter de nouvelles pistes, les aventurières »

Trajectoire

Entrant dans l'agriculture souvent assez tardivement, elles mobilisent dans leur projet agricole des compétences issues de leurs parcours et expériences antérieures pour construire un projet à leur image. Elles ont du recul sur leurs aspirations, leur choix et leur engagement. Parfois en projet de couple mais n'hésitant pas à s'engager seules dans le métier, elles n'envisagent pas forcément l'exploitation agricole comme un métier à vie.

Sources de changement

Elles souhaitent avant tout un modèle leur permettant d'exprimer leurs potentiels à travers un métier et un mode de vie adapté à leurs valeurs. Elles portent le changement pour faire évoluer leur système en cohérence avec leur sensibilité et leurs valeurs et pour optimiser leurs compétences multiples et complémentaires. Elles font souvent référence à une envie de transmettre : sens, paysage, savoir-faire, culture, patrimoine...

Stratégies de changement

Elles n'hésitent pas à réinterroger les modèles et pratiques, sortir des modèles traditionnels qui font référence. Elles développent des complémentarités inattendues et atypiques pour construire un système d'exploitation à leur image. Souvent en lien fort avec le territoire et ses potentialités, développant parfois une entrée sociale, elles sortent des cadres pour inventer, construire et expérimenter.

Annexe 1

L'ÉVOLUTION DU MÉTIER et des systèmes agricoles

Le rôle des femmes ne peut bien sûr pas se dissocier des évolutions des métiers et des systèmes agricoles. On peut les retracer à grands traits schématiques, du coup approximatifs, pour mieux comprendre la place que les femmes y ont tenues.

Avant 1945

Quand 80% de la population vit directement de l'agriculture, l'objectif premier est de faire vivre ceux qui y travaillent. Et en commercialisant les surplus, on peut s'acheter quelques produits manufacturés. L'augmentation de la population depuis la moitié du XIX^e siècle fait croître les besoins. Et progressivement les réflexions et apports de connaissances sur les conduites des cultures et des élevages introduisent de nouvelles pratiques de fumure et des augmentations de rendements.

Ceci étant, seules la traction animale et quelques machines (moissonneuse-lieuse...) soulagent la pénibilité, tant pour les hommes que pour les femmes, très impliquées dans tous les travaux.

Dans le contexte de la culture paysanne, les femmes travaillent dedans et dehors. Le travail domestique (au sens propre de lié à la maison) des femmes (transformer et conserver les aliments, préparer les repas de la famille et des ouvriers, cuire les aliments du bétail, traire les vaches, etc.), s'il s'inscrit bien dans la division des tâches entre sexes, ne constitue pas un secteur marginalisé de la production sociale. Les femmes travaillent dur aux côtés des hommes, dans des tâches pensées comme complémentaires mais elles ont aussi leurs activités en propre.

Les femmes, plus que les hommes, vivent dans la rareté de l'argent, même si elles peuvent mener des activités de vente (volaille, œufs, fromage) qui leur apportent des moyens financiers.

Les femmes ont rarement la maîtrise des ressources productives (foncier notamment) sauf en tant qu'héritières (dans le cas des mariages en gendre). Pourtant, les rôles sociaux féminins leur permettent d'organiser les relations intra et interfamiliales, visibles ou invisibles. Les épouses et les mères peuvent être consultées et écoutées (même si le code rural les maintenait sous le contrôle du mari ou du père) dans les décisions économiques prises par le mari sur l'exploitation, qu'elles soient d'ordre tactique ou stratégique.

1945-1970 : Plusieurs motivations sont exprimées pour accélérer la modernisation

- Augmenter les rendements par plus d'agronomie, l'introduction de nouvelles cultures et races animales avec des semences sélectionnées...
- Diminuer la pénibilité par la mécanisation et les traitements chimiques ; mais aussi en rationalisant par la spécialisation : lait, viande bovine, porcine, vignes, céréales... Tout ceci accélère le regroupement des fermes et les départs de l'agriculture.

- Les premières à partir, ce sont les femmes. La mécanisation est très majoritairement affaire d'hommes.
- Mais dans le même temps, des formations spécifiques sont organisées pour les femmes qui restent, notamment les écoles ménagères. Il faut introduire de la rationalité dans l'alimentation, les budgets familiaux, mécaniser les tâches domestiques, etc.
- La nécessité de produire à bas prix pour que ceux/celles qui ne trouvent plus leur place dans l'agriculture puissent quand même se nourrir à pas cher.
- Les politiques agricoles nationales et européennes viennent conforter ces dynamiques.
- Tout ceci permet une augmentation du confort, qui ne suffit cependant pas à «retenir» plus de femmes dans l'agriculture.

Le passage d'une économie paysanne à une économie d'exploitants agricoles bouleverse la place des femmes en agriculture. On observe un déclassement social et symbolique de «cultivatrice» à ménagère et «aide» sur l'exploitation. Les femmes, sur les fermes, continuent bien sûr de travailler dans et hors de la maison, mais le partage des tâches, qui demeurent entre le champ, le grand élevage, la chasse, le marché du côté du masculin et le jardin, le petit élevage, la cuisine du côté du féminin, est renforcé par les évolutions en cours. Cette érosion s'explique aussi par les effets réels de la mécanisation qui, tout en allégeant la pénibilité du travail des hommes et des femmes, réduit le besoin en main-d'œuvre familiale, en particulier celui des femmes. L'identité socio-professionnelle agricole se définit ainsi au masculin. La charge symbolique du métier autour de la seule activité agricole, valorisant très fortement les maîtrises techniques et les lourds investissements productifs, déstabilise d'autant plus la place des femmes au travail. Dans ce contexte, de nombreuses femmes ont quitté la profession.

1970-1980 : Accélération de la modernisation, sans les femmes...

La politique agricole commune donne à «pleine puissance» ; les sélectionneurs, les chimistes, les concepteurs de matériels, les banquiers, tous concourent à ces modernisations, synonymes d'artificialisation des processus de production, de niveaux d'investissements de plus en plus importants. C'est l'envolée des «groupes d'échanges en agriculture», nés ou confortés par les lois de modernisation. CETA issus de l'enseignement agricole ; GVA-F, issus des dynamiques syndicales ; CIVAM issus de l'enseignement agricole et de l'éducation populaire. Seuls les GVA auront une approche spécifique «femmes», partant du principe que les questions féminines ne seront jamais ou très mal abordées dans des groupes mixtes. C'est l'installation massive des trapeuses électriques et l'arrivée des congélateurs, au moins dans les régions d'élevage.

Dans le même temps, la puissance publique, s'appuyant sur la loi instaurant la formation professionnelle (1971), met au point les formations pour les «mutantes» (sic), ces femmes qui doivent se former pour aller dans l'industrie (les industries électroniques recrutent dans les formations de coutures, pour les doigts agiles !).

En parallèle, principalement dans les régions de montagne, arrivent ceux/celles que l'on qualifiera de «néo-ruraux/ales», issus de mouvement de contestation de la société de consommation. À égalité entre hommes et femmes, ces personnes reprennent des petites fermes, sur des modèles assez traditionnels, peu mécanisés. Ces «néo» évolueront de manières très variées, entre ceux/celles qui préfèrent retourner vers les commodités urbaines, ceux/celles qui vont s'adapter et progressivement se fondre dans la modernité ambiante ; d'autres encore vont lier leur vision première du métier (très proche de la nature) et une certaine modernité.

Durant cette décennie, les combats des femmes pour obtenir un statut et une égalité de droits s'articulent avec les mouvements féministes. La confusion entre statut professionnel et statut matrimonial est pensée comme étant à l'origine de la subordination des femmes : le code rural juxtapose le statut du mari considéré comme le chef et le soutien de famille avec celui de chef d'exploitation.

1980-1995 : Toujours l'accélération de la modernisation et la montée des effets indésirables

Mais certains dénoncent déjà les effets indésirables, départs forcés (toujours majoritairement féminins), inégalités dans les revenus, surproductions périodiques, pollutions des eaux, érosions des sols, destruction de ressources forestières dans les états du sud, etc. Et toujours pas de statuts dignes de ce nom pour les femmes ni seules, ni salariées en agriculture.

La puissance publique est contrainte d'entendre ces effets indésirables, et y répond pour partie : une meilleure représentativité syndicale, la limitation de volume dans certaines productions (lait), première grande réforme de la PAC, création du statut de l'EARL et première possibilité pour une femme non salariée d'avoir un statut dans un couple d'agriculteurs.

Des initiatives «de terrain» de plus en plus nombreuses tentent aussi de faire face à ces effets indésirables :

- d'autres approches de l'agronomie et des systèmes cultureux et d'élevage sont «formalisés» ; la bio est reconnue par la puissance publique ;
- la «diversification» dans les productions agricoles, dans les systèmes de vente, reprend ses droits face à une hyper spécialisation, qui avait créé de gros déséquilibres agronomiques et mis les producteurs/trices dans une situation de dépendance extrême vis-à-vis de leurs propres structures coopératives ou de firmes privées ;
- l'agriculture retrouve aussi des fonctions d'accueil de populations non agricoles, que ce soit par l'agrotourisme ou l'accueil de groupes d'enfants (écoles, centres de loisirs...), ou encore l'accueil à caractère social, pour des enfants et des jeunes retirés, séparés de leur famille.

Dans toutes ces évolutions, beaucoup de femmes retrouvent des raisons de «revenir à la ferme», souvent avec leur mari ou compagnon.

Du coup, souvent incitées dans des groupes d'échanges, ce sont elles qui réintroduisent la notion de la beauté : fleurissement, aménagement des cours de fermes... L'embellissement de l'espace de vie qui est aussi l'espace de travail est pensé comme une reconnaissance pour les femmes. Dans le même temps, il est le support du soutien à la multifonctionnalité pour laquelle les pratiques féminines ont beaucoup œuvré (accueil à la ferme, tourisme vert). Et certaines intensifient les combats pour une meilleure reconnaissance de leur statut, des temps liés à la maternité, etc.

Depuis 1995 : Modernisation et recherche de compétitivité, éclatement des modèles-types, recherche de reconnaissance dans son voisinage et auprès des consommateurs

Les différents modèles d'agriculture cohabitent de manière plus voyante. Il y a ceux qui poursuivent les agrandissements, à grand renfort de mécani-

sation et d'automatisation, dans des formes sociétaires qui n'ont plus grand chose à voir avec l'appellation « agriculture familiale », très imbriquées dans leurs dimensions commerciales dans des sociétés qui achètent et vendent sur la planète entière. La nécessité de gagner en productivité, en respectant davantage l'environnement, oblige à revenir à des pratiques qui prennent plus en compte l'agronomie, les cycles de vie des animaux, etc. C'est la montée en puissance de l'agro-écologie, le retour en force des approches agronomiques.

D'autres vont beaucoup plus loin dans ces démarches de lien au sol et de limitation des dépendances aux produits extérieurs, notamment autour de l'agriculture biologique ou de systèmes approchant. Ce qui permet aussi de recréer du lien avec la nature et les animaux en général.

Dans le même temps, ces effets indésirables de la modernisation de l'agriculture ont conduit les agriculteurs à devoir repenser leur lien avec leur entourage et les acheteurs de leurs produits ; notamment après de grosses alertes sur la qualité des produits (poulets aux hormones, vache folle), voire sur des actes frauduleux (viande de cheval présentée pour du bœuf...). C'est la montée en puissance des « circuits courts », qui, au-delà des aspects économiques, permettent de recréer du lien, de mieux connaître les acheteurs. Les femmes prennent une grande part dans ces actions. C'est le développement des actions de communication, amenant les agriculteurs à expliquer, parfois à se justifier auprès de leurs voisins et acheteurs.

Les agricultrices s'engagent pour l'agro-écologie. Les mouvements paysans s'articulent à l'échelle mondiale. L'agro-écologie (articulant éthique de la responsabilité et éthique des droits) propose un programme de travail ambitieux s'articulant autour d'une analyse des rôles de genre, des questions agricoles, alimentaires, environnementales et politiques. Les agricultrices possèdent des savoirs localisés partagés (avec les hommes) mais aussi souvent spécifiques inscrits dans les pratiques quotidiennes.

Même s'il y a toujours beaucoup plus de départ que d'arrivée dans la profession, il y a une ouverture croissante aux « hors cadre familiaux », et avec une proportion plus élevée de femmes. Et parmi celles-ci, elles sont plus nombreuses que les hommes à s'intéresser à la bio.

Plus largement, une frange importante des agriculteurs/trices « soignent » leur relation avec leur entourage, y compris au niveau institutionnel ; et se plaignent énormément d'un manque de reconnaissance de ce qu'ils/elles font et sont. Mais la tendance à vouloir « vivre comme tout le monde », « n'être plus un monde à part » amène ces agriculteurs/trices à s'impliquer dans la vie locale, associative, municipale...

La tertiarisation du métier, omniprésence de l'informatique et des automatisations de plus en plus nombreuses de tâches (traites, cueillettes de fruits, vendanges, désherbage...), a diminué la pénibilité physique du travail dans beaucoup de fermes et généré des tâches administratives nombreuses. Ces tâches, traditionnellement assurées par des femmes, permettent à certaines d'entre elles de reprendre une place plus grande dans la conduite des affaires agricoles, tandis que d'autres maîtrisent parfaitement la conduite des engins.

Dans son rapport de mars 2012, le centre d'études et prospectives du ministère de l'Agriculture indique que 27 % des fermes sont « dirigées » par des femmes, contre 8 % en 1970 ; et 40 % de celles-ci ont moins de 50 ans. Sans les assurer seules, elles s'orientent plus fréquemment vers des « nouvelles activités », voire vers les systèmes en bio. Elles sont plus impliquées dans la vie locale (école, bibliothèque...) et donc plus en contact avec un entourage non agricole : un vrai gage d'ouverture qui permet de peser sur les orientations et la configuration des systèmes agricoles.

Annexe 2

RÉFLEXION SUR LES PRATIQUES d'accompagnement des agricultrices

Comme mentionné dans la partie introductive, nous avons, en parallèle des enquêtes, échangé sur les pratiques d'accompagnement des agricultrices au sein de nos réseaux. Dans ces pratiques, on peut distinguer ce qui relève de l'accompagnement de projets (appui au montage de l'activité) ou de l'accompagnement à la réflexion pour prendre du recul sur son projet de vie, sur ses pratiques... et qui n'aboutit pas toujours sur un projet : « *L'accompagnement de l'Afocg permet de détricoter les problématiques. On peut relativiser* » (V, Gironde). Ces deux approches sont complémentaires et répondent à des attentes différentes.

Nous avons également questionné les agricultrices sur les besoins ressentis en termes d'appui, de conseil, d'orientation durant leur parcours, en notant que celles-ci ont parfois du mal à identifier les points sur lesquels elles auraient besoin d'être accompagnées, tout en mettant en avant la nécessité d'échanges de pratiques, de conseils entre agricultrices : « *Je pense qu'il y a une solidarité féminine [...], l'idée de s'entraider, les femmes osent plus, entre femmes, demander de l'aide. Il y a moins de tabou à dire qu'on ne sait pas faire, à demander de l'aide, alors qu'avec un homme, tu vas plus avoir envie de prouver que tu sais faire.* » (JB, Aude).

Les enquêtes réalisées mettent en avant un certain nombre de difficultés rencontrées par ces femmes au cours de leur parcours professionnel et, sans pour autant penser que toutes ces contraintes peuvent être levées lors d'un accompagnement, nous avons souhaité mettre en parallèle, dans le présent document, ces expériences vécues avec des possibilités d'appui, de formation, de conseil, de groupes d'échanges qui pourraient mieux répondre à leurs besoins.

Plusieurs aspects ont retenu notre attention

Le **regard des pairs** est toujours très présent et peut être pesant pour les agricultrices, voire influencer sur leur projet. Dans ce contexte, comment faire en sorte que l'accompagnement permette aux personnes d'affirmer ce qu'elles veulent et de gérer ce regard des pairs ?

Il existe des **périodes de fragilité** dans les parcours de ces agricultrices. Les zones de fragilité que nous avons repérées sont les suivantes : installation / création d'activité / changement de statut de la femme / départ des enfants / séparation, divorce / maternité. Comment accompagner les agricultrices dans ces moments de fragilité ? La période de congé maternité est particulièrement sensible et il s'avère que les agricultrices manquent de confiance par rapport au service de remplacement. En outre, la multiplicité et la fragmentation des tâches féminines complexifient le remplacement (cf. travaux d'André Nicourt). Lorsque l'exploitation rencontre des problèmes économiques, les associations de soutien aux agriculteurs en difficulté estiment que c'est souvent les femmes qui permettent de s'en sortir.

Prendre en compte la **dimension sociale** : comment l'accompagnement peut prendre en compte la gestion du temps, des relations sociales et l'impact des exploitations sur les familles ? Le conseil agricole reste sur du conseil technique, sans prise en compte de l'entrée humaine, sociale. Il semble nécessaire de renforcer cette articulation : allier la technique et le social et intégrer cela dans la formation des conseillers agricoles qui restent des personnes relais. Au-delà de la dimension sociale, il s'agit aussi de **décloisonner les thèmes travaillés en formation/accompagnement**. On voit, dans la partie sur les choix et stratégies adoptées par les agricultrices, que de nombreux enjeux sont liés et en tension (par exemple : comment se moderniser sans s'endetter tout en diminuant la

pénibilité physique). On se rend bien compte ici que ce n'est pas un «simple» conseil technique précis sur le machinisme qui va permettre aux agricultrices de se positionner et de prendre ce type de décision.

L'accompagnement peut aussi servir de catalyseur, de **révélateur**, de prise de conscience des **compétences** des agricultrices. Il s'agit d'appuyer la reconnaissance des acquis de l'expérience, et notamment de valoriser la multiplicité et la complexité des tâches exercées par les agricultrices afin de faire reconnaître leur rôle et impact réel sur l'exploitation. L'accompagnement doit appuyer les **valeurs** (soin aux animaux, sensibilité, lien à la terre) portées par les femmes et qui aujourd'hui sont plus reconnues, après avoir été longtemps négligées.

Les femmes sont souvent porteuses de **projets atypiques** : comment l'accompagnement peut-il pérenniser ces activités ? Comment accompagner ces projets ? Quelles références ? Sachant que ces questions se posent également de façon plus générale quand on parle d'accompagnement de projets atypiques.

En ce qui concerne l'**engagement associatif et syndical** des agricultrices, il s'avère que la présence des femmes dans les CA et bureaux d'association reste compliquée. Elles se sentent isolées, il faut parfois que leurs propositions soient reprises par un homme pour qu'elles soient valables. De plus, la question des horaires de réunion, souvent en soirée, complexifie leur implication (charge familiale). Les femmes qui «prennent des places d'homme» doivent souvent en faire deux fois plus pour être acceptées. Un travail de sensibilisation auprès de ces instances semble donc nécessaire à conduire.

Enfin, au-delà des dispositifs d'accompagnement en tant que tels, il semble important de sensibiliser, voire **former les accompagnateurs**. En effet, comme nous l'avons vu, l'imbrication forte des problématiques dans les parcours de ces femmes implique de devoir prendre en compte de nouveaux domaines (santé physique et mentale, famille par exemple) ce qui n'est pas toujours évident pour les accompagnateurs qui n'ont pas de connaissance précise là-dessus. Parfois l'accompagnateur peut avoir des réticences à aborder certains sujets, même s'il sent que les blocages peuvent venir de là, car cela touche un niveau plus personnel. De plus, les animateurs sont parfois surpris par des décisions prises par des agricultrices qui avaient pesé le pour et le contre d'un choix en formation et qui vont finalement à l'inverse de ce qu'elles avaient annoncées. C'est bien qu'il y a d'autres facteurs qui entrent en compte dans les décisions. Et il faut l'accepter en tant qu'accompagnateur. On ne peut pas tout connaître et c'est justement pour cela que l'agricultrice reste maîtresse de la décision finale.

En résumé

Plusieurs questions relatives aux pratiques d'accompagnement méritent encore d'être travaillées :

- **Comment l'accompagnement peut-il aider les agricultrices lors des périodes de fragilité** (installation, création d'activité nouvelle, cessation d'activité, maternité, changement de statuts, départ des enfants) ?
- **Comment l'accompagnement peut-il permettre aux agricultrices de faire ce qu'elles souhaitent et décident, comment gérer le regard des pairs ?**
- **Comment allier technique et social dans les pratiques de conseil/ accompagnement ?**
- **Quel accompagnement pour les projets atypiques qui souffrent d'un manque de références ?**
- **Comment l'accompagnement peut-il aider à valoriser les compétences, les tâches réalisées par les agricultrices ?** (tâches souvent segmentées, morcelées et non valorisées).
- **Comment l'accompagnement peut-il aider les agricultrices à assumer un engagement associatif ou syndical et favoriser leur accès aux responsabilités ?**

Annexe 3

BIBLIOGRAPHIE

pour aller plus loin

Ancey V., Fréguin-Gresh S., 2014, « Les familles, le travail et l'exploitation agricole », in Sourisseau J.-M. (dir.), *Agricultures familiales et mondes à venir*, Montpellier, Éd. Quae, pp. 61-75.

Barthez A., 1982, *Famille, travail et agriculture*, Paris, Economica, 192 p.

Barthez A., 2005, « Devenir agricultrices : à la frontière de la vie domestique et de la profession », *Revue économie rurale*, n° 289/290, pp. 30-43.

Bessière C., Gollac S., 2007, « Le silence des pratiques. La question des rapports de genre dans les familles d'« indépendants » », *Sociétés & Représentations*, vol. 2, n° 24, pp. 43-58.

Dahache S., 2013, « L'évolution de la place des femmes dans l'agriculture. Point de départ éventuel de nouvelles dynamiques professionnelles », *Économie et stratégies agricoles, Cahiers d'études*, Le Déméter, pp. 317-330.

Dahache S., 2014, « La place des femmes en agriculture au prisme des rapports de production », in Gassel P., Choisis J.-P., Petit S., Purseigle F., Zasser S. (dir.), *L'Agriculture familiale : travailler, réinventer, transmettre*, Les Ulis, EDP Sciences, pp. 155-171.

Escudier J.-L. (2014) Contribution à l'histoire des rapports économique de genre, application à la viticulture français 1850-2010, thèse d'histoire, Université de Perpignan.

Ferreol G., (dir.), *Femmes et agricultures*, Bruxelles, Ed. EME, Coll. Proximités sociologie, pp. 143-155.

Filippi G., Nicourt C., 1987, « Domestique-professionnelle : la cohérence du travail des femmes des exploitations agricoles familiales », *Économie rurale*, n° 178-179, pp. 47-52.

Granié A.-M., Guétat H. (dir.), 2006, *Empreintes et inventivités des femmes dans le développement rural*, Toulouse, PUM-IRD.

Granié A.-M., 1986, *Espaces et pouvoir de la femme paysanne Lomagnole. Tradition et modernité. Du statut de paysanne à celui d'agricultrice*, thèse de 3^e cycle, sociologie, Toulouse, UTM.

Granié A.-M., Guétat-Bernard H., Plan O., et Terrieux A., 2014, « Introduction. Similitudes des questions entre Nord et Sud », *Revue POUR*, n° spécial sur l'« Agriculture familiale à travers le prisme du genre au Nord et au Sud, des avancées pour toutes et tous », n° 222, pp 25-31.

Guétat-Bernard H., Saussey M. (dir.), 2014. *Genre et savoirs. Pratiques et innovations rurales au Sud*, Montpellier, IRD, coll. « À travers champ ».

Guétat-Bernard H. (éd.), 2014, *Féminin/masculin. Genre et agricultures familiales*, Montpellier, Éd. Quae, coll. « Nature et Société ».

Héritier F., 1996, *Masculin/féminin, la pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob.

Jacques Jouvenot D., Laplante J.L., 2010, *Les maux de la terre*, Editions de l'Aube.

Jacques Jouvenot D., Schepens F., 2007, « Transmettre et reprendre une entreprise : de l'Homo œconomicus à l'Homo memor » *Revue du MAUSS*, 2007/1 n° 29, pp. 377-391

Jacques Jouvenot D., 2004, « Les femmes et la transmission de l'exploitation chez les éleveurs de Franche Comté », in *Enquêtes rurales* n°10, page 159-166

Lagrange R.-M., Albert C., Berlan M., Caniou J., Perrot M. (dir), 1987, *Celles de la Terre. Agricultrices, l'invention politique d'un métier*, Paris, Éd. de L'EHESS, 255 p.

Nicourt C., 2013, *Être agriculteur aujourd'hui. L'individualisation du travail des agriculteurs*, Montpellier, Éd. Quae, coll. « Nature et Société ».

Perrot M., 1998, *Les Femmes ou les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, coll. « Champs ».

- Pilippi G., Nicourt C.**, 1987, « Domestique-professionnel : la cohérence du travail des femmes dans les exploitations agricoles familiales », *Économie rurale*, n° 178-179, pp. 47-52
- Plan O., Bontron J.C.**, 2014, « Les rapports de sexe dans l'exploitation familiale agricole en France », *Revue POUR*, n°22, dossier « L'agriculture familiale à travers le prisme du genre. Au Nord et au Sud, des avancées pour toutes et tous », Paris, GREP, pp. 89-101
- Pulcini E.**, 2012, « Donner le care », in *Revue du Mauss*, « Que donnent les femmes ? », n° 39 , pp. 49-66.
- Rieu A., Dahache S.**, 2009, « Engagement individuel et collectif des femmes en agriculture. Entre obstacles et stratégies », in Cardon P., Kergoat D., Pferferkorn R. (dir.), *Chemins de l'émancipation et rapports sociaux de sexe*, Paris, La Dispute, p. 117-137.
- Salmona M.**, 2003, « Des paysannes en France : violences, ruses, résistances », *Cahiers du Genre*, vol. 2, n° 35, p. 117-140.
- Segalen M.**, 1980, *Mari et femme dans la société paysanne*, Paris, Flammarion, coll. « Champs ».
- Sourisseau J.-M.**, 2014, *Agricultures familiales et mondes à venir*, Montpellier, Éd. Quae.
- Sourisseau J.M., Bosc J.-F. et al.**, 2012, « Les modèles familiaux de production agricole en question. Comprendre leur diversité et leur fonctionnement », Paris, *Presses de Sciences Po*, Autrepart, 3, n° 62, pp. 159-181.

Annexe 4

PRESENTATION

des partenaires

AFIP

L'Association de Formation et d'Information Pour le développement d'initiatives rurales entend promouvoir des approches collectives, conforter les solidarités et renforcer l'autonomie des acteurs ruraux. Elle regroupe quatre centres régionaux. L'AFIP a travaillé à partir de 1995 sur des projets européens autour de la question de la création d'activité au féminin. Ces questions ont traversé toutes les réflexions sur les pratiques d'accompagnement à la création d'activité ces dernières années, afin de voir la/les spécificités d'accompagnement des femmes.

www.afip.asso.fr



AFIP Bretagne

Déclinaison bretonne du réseau AFIP, l'AFIP Bretagne se donne comme objectif de favoriser le dialogue entre acteurs ruraux (agriculteurs, élus, associations, pour anticiper les conflits, favoriser les projets communs) et entre les acteurs d'une même «famille», au sein du mouvement associatif, dans le milieu agricole... Ainsi, un des axes de travail est de repérer les «auto-innovations» portées par des agriculteurs/trices, notamment pour améliorer l'efficacité et les conditions de travail. Ceci permet ensuite de faire connaître ces pratiques, au sein de groupes d'échanges, et de les faire prendre en compte dans les organisations professionnelles.

<http://afip.asso.fr/spip.php?rubrique5>



GAEC & SOCIÉTÉS

GAEC & SOCIÉTÉS, association de dimension nationale, a pour mission de promouvoir l'agriculture de groupe et de permettre l'épanouissement professionnel des associés de sociétés agricoles, par l'échange et le partage dans la réalisation de leur métier à plusieurs. Le projet de GAEC & SOCIÉTÉS est fondé sur le projet d'agriculture de groupe, qui :

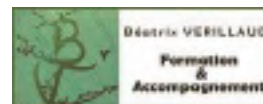
- réalise un idéal de vie de la personne au travail, fondé sur le partage et la coresponsabilité, favorisant la réflexion collective ;
- a pour objectifs la pérennité des exploitations, l'amélioration de la qualité de vie, la participation à la gestion des outils collectifs de l'agriculture...
- tend à favoriser le développement et la diversité de l'activité agricole et le maintien de l'emploi (chefs d'exploitation et salariés).

www.gaecetsocietes.org



Béatrix Vérillaud

Formatrice dans le monde agricole depuis 25 ans, elle s'est spécialisée en accompagnement avec un «Master d'Accompagnement» en 2011. Elle travaille sur la place des femmes en agriculture depuis 12 ans, avec la création de groupes féminins, collabore à des actions «Créer au féminin», participe à de nombreuses actions de valorisation des femmes en milieu rural. Entrepreneure salariée dans une SCOP, elle anime différents dispositifs d'accompagnement à l'installation.



WECF

WECF- Women in Europe for a Common Future est un réseau de 150 organisations féminines et environnementales qui œuvrent pour un monde sain, équitable et durable, à travers des projets d'échelle locale et un travail de plaidoyer à l'échelle globale.

Women in Europe for a Common Future | WECF



Nous avons à cœur de promouvoir la participation citoyenne et l'égalité hommes-femmes et de contribuer à l'aide au développement durable dans 50 pays. Nos domaines d'intervention sont l'agriculture et la biodiversité, l'eau et l'assainissement, l'énergie et le changement climatique, la santé environnementale, les droits humains et le genre.

InterAFOCG

Les agriculteurs et agricultrices rassemblés au sein des Associations de formation collective à la gestion (AFOCG) ont la volonté de se former collectivement et de façon continue pour acquérir une plus grande autonomie de décision sur leur exploitation. Ils représentent un réseau d'environ 3 000 hommes et femmes, à la tête de petites et moyennes exploitations, dont les productions variées reflètent la diversité du paysage agricole français. L'Inter AFOCG, association nationale, anime la vie de ce réseau composé des 17 AFOCG départementales. Les AFOCG du Jura, de la Gironde, de la Haute-Loire et du Pays Basque ont participé au projet CARMA.

www.interafocg.org

GRCIVAM PACA



Les Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural (CIVAM) sont des associations d'agriculteurs/trices et de ruraux nés dans une démarche d'éducation populaire.

Le Groupement Régional des CIVAM en PACA soutient l'émergence de collectifs et les accompagne, questionne l'égalité professionnelle femmes-hommes, promeut les pratiques agricoles durables intégrées dans leurs territoires.

Dans le cadre des actions sur l'égalité professionnelle, il organise chaque année le festival Champs Libres dans le cadre de la Journée Mondiale des Femmes Rurales.

www.civampaca.org

FRCIVAM Languedoc Roussillon / FD CIVAM du Gard



La FRCIVAM LR est une association d'éducation populaire qui accompagne l'émergence et la mise en œuvre de projets collectifs en faveur d'une agriculture durable et solidaire. Nos équipes de terrain fonctionnent en réseau au plus près des territoires pour appuyer les agriculteurs dans leur projet en les rendant acteurs de leurs choix. Nos principaux domaines d'intervention sont l'agro-écologie, les circuits courts, l'accueil à la ferme et l'accompagnement à la création d'activité, notamment des femmes.

www.civam-lr.fr / www.civamgard.fr

CFPPA Carmejane



Le Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole -CFPPA- de Carmejane, dans les Alpes de Haute-Provence, accompagne les porteurs de projets agricoles et ruraux. Il propose notamment le Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitation Agricole -BPREA- par la voie de la formation continue en un an ou par apprentissage sur deux ans dans les options maraîchage biologique, grandes cultures, petits ruminants laitiers et élevage ovin, en lien avec les partenaires professionnels de son territoire. Il porte une attention particulière, dans la formation, à l'articulation entre le projet professionnel et le projet de vie des stagiaires.

www.digne-carmejane.educagri.fr

Dynamiques Rurales ENFA



Le laboratoire « Dynamiques Rurales » rassemble des enseignants-chercheurs et des chercheurs (économie-gestion, sociologie, politiques publiques, géographie, développement, audiovisuel) qui travaillent en interdisciplinarité, sur le « rural ». Ces enseignants appartiennent principalement à trois institutions associées dans le laboratoire : l'École Nationale de Formation Agronomique ENFA, l'Université de Toulouse II-Le Mirail (UTM), et plus spécialement son département de géographie, l'Institut National Polytechnique de Toulouse-INPT, au travers de l'École Nationale Supérieure Agronomique de Toulouse – ENSAT.

www.enfa.fr/recherche/laboratoires/laboratoire-dynamiques-rurales/

Au cours de l'année 2014, neuf organisations partenaires*, de l'enseignement, du développement et de la recherche, réalisent 27 entretiens compréhensifs avec des agricultrices pour analyser la contribution des femmes aux évolutions de l'agriculture et du milieu rural. Leur objectif est de mettre en lumière la façon dont les femmes impulsent des changements et adaptations de pratiques (techniques, économiques, organisationnelles, sociales) et les méthodes d'accompagnement pouvant les y aider. En parallèle de ce travail d'entretien, l'analyse menée porte sur les démarches d'accompagnement des agricultrices mises en œuvre par les neuf organisations partenaires.

L'analyse du parcours des agricultrices rencontrées (trajectoire personnelle, choix, réseau relationnel, lien au territoire, évolution de la place sur l'exploitation) permet une meilleure compréhension de leur approche du monde agricole. Ces femmes optent pour l'agriculture par choix. Elles construisent peu à peu des systèmes d'exploitation centrés sur leur projet de vie, leurs aspirations, mais aussi leurs contraintes ou les limites personnelles qu'elles s'imposent. Elles se tournent vers des systèmes à taille humaine en lien avec leur territoire, avec une sensibilité qui leur est propre. Elles veillent à construire des projets sur mesure pour adapter les rythmes de travail et avoir une souplesse dans l'organisation, par souci de préserver une certaine qualité de vie. Bien souvent sensibles à la valorisation des savoir-faire traditionnels et à la culture locale, elles sont nombreuses à établir des passerelles entre leur activité agricole et le patrimoine local. Conscientes de leurs limites parfois, mais aussi par envie d'ouverture, elles sont à l'initiative de différentes formes de dynamiques collectives. Enfin, plusieurs témoignages montrent que les agricultrices, moins impliquées que les hommes dans le processus de modernisation agricole, ont dû redoubler d'efforts pour maintenir leur place sur les exploitations. Longtemps, leur éloignement par rapport à la formation aux technosciences a facilité leur position critique par rapport aux méthodes de l'agriculture intensive.

L'analyse des difficultés, besoins d'appui, de conseil et d'orientation des agricultrices rencontrées durant leur parcours, permet de dégager des pistes de réflexion utiles aux structures ayant un rôle d'accompagnement. Tout d'abord, il s'avère important d'aider les femmes à affirmer leur projet pour qu'elles puissent mieux gérer le regard porté par leurs pairs, surtout dans le cadre de projets atypiques. Il s'agit notamment de les amener à une meilleure prise de conscience des compétences souvent segmentées, morcelées ou non valorisées dont elles disposent. Par ailleurs, il importe de les aider à traverser certaines périodes de fragilité que peuvent être l'installation, la création d'activité, le changement de statut, les évolutions de la vie familiale, en ayant conscience qu'au-delà du conseil technique, l'accompagnement doit aussi intégrer la dimension sociale du métier : gestion du temps, impact familial, relations humaines. Les agricultrices rencontrées mettent par ailleurs souvent en avant la nécessité de l'échange de pratiques pour partager les connaissances et savoir-faire entre pairs. Enfin, un appui à l'engagement des femmes dans la gouvernance des instances agricoles semble nécessaire pour faire en sorte qu'elles y soient mieux représentées.

* Partenaires du projet : AFIP, AFIP Bretagne, CFPPA de Carmejjane, InterAFOCG, Gaec & Sociétés, FRCIVAM Languedoc Roussillon, GRCIVAM PACA, WECF, ENFA – Laboratoire Dynamiques Rurales.

Ce projet a été réalisé grâce aux soutiens financiers suivants :

Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, fonds CASDAR



Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.



Région Languedoc-Roussillon



Région Provence Alpes Côte d'Azur

