



Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société

James Hogge – Idele, GIS AE

Les spécificités de l'attractivité et de l'exercice des métiers de l'élevage au féminin



Plan de l'intervention

1. Contexte et émergence du projet
2. Résultats des enquêtes, par thématique : *installation, travail, reconnaissance, spécificités des pratiques, innovations*
3. Typologie d'éleveuses
4. Recommandations pour favoriser l'insertion des femmes
5. Conclusion et suites



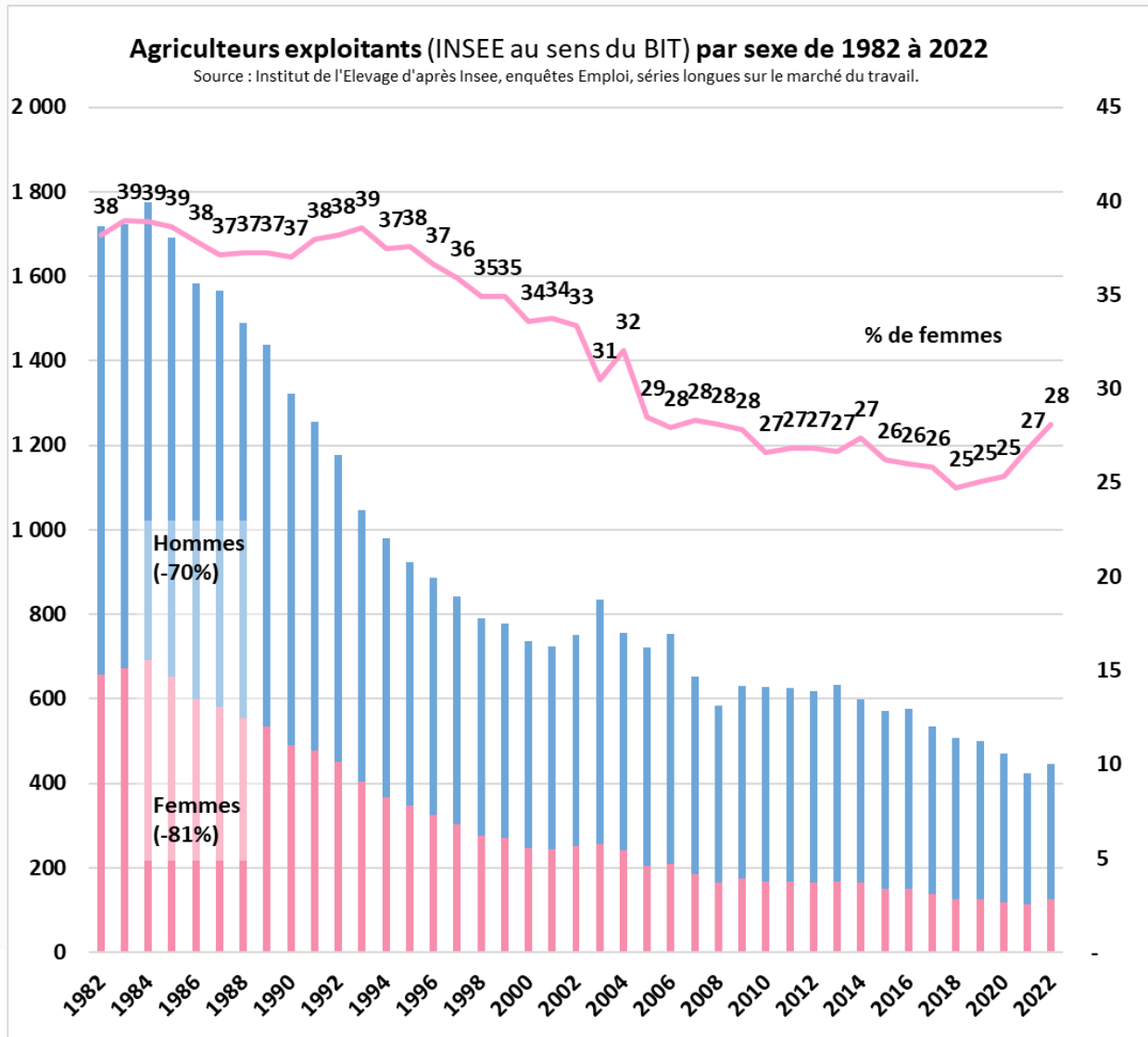


Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société

Rappels sur le contexte et le projet

Les agriculteurs : de moins en moins nombreux, de plus en plus d'hommes



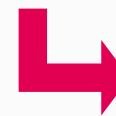
1982 : 1 700 000 agriculteurs dont **38% de femmes**



2022 : 400 000 agriculteurs dont **28% de femmes**

- Tandis qu'il y a **48,5%** de femmes tous secteurs économiques en 2019.
- -50% d'agriculteurs entre 1982 et 1997

Part des femmes dans les chefs d'exploitation :
De **8%** en 1970 à **26%** en 2020

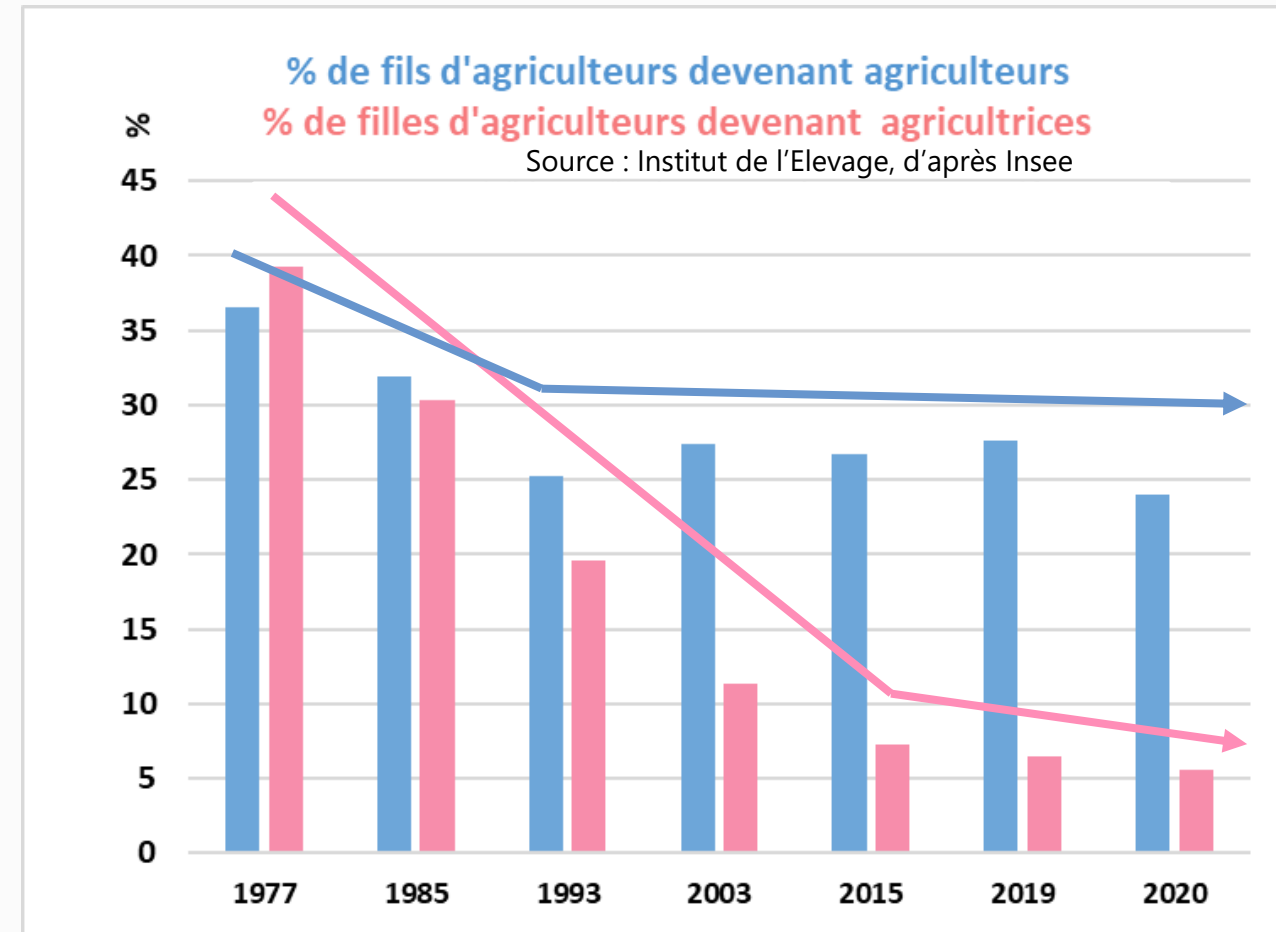


*De moins en moins nombreuses,
mais de plus en plus « cheffes »*



Mobilité sociale bien plus importante pour les filles

- Forte diminution du nombre de filles d'agriculteurs devenant agricultrices :
1977 : 38 % ➔ 2020 : **5,6** %
- Relative **stabilité pour les garçons** depuis 1977
- Les filles quittent plus souvent le secteur que les garçons

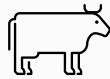


Champ : France métropolitaine, femmes et hommes français actifs occupés ou anciens actifs occupés, âgés de 35 à 59 ans au 31 décembre de l'année d'enquête.

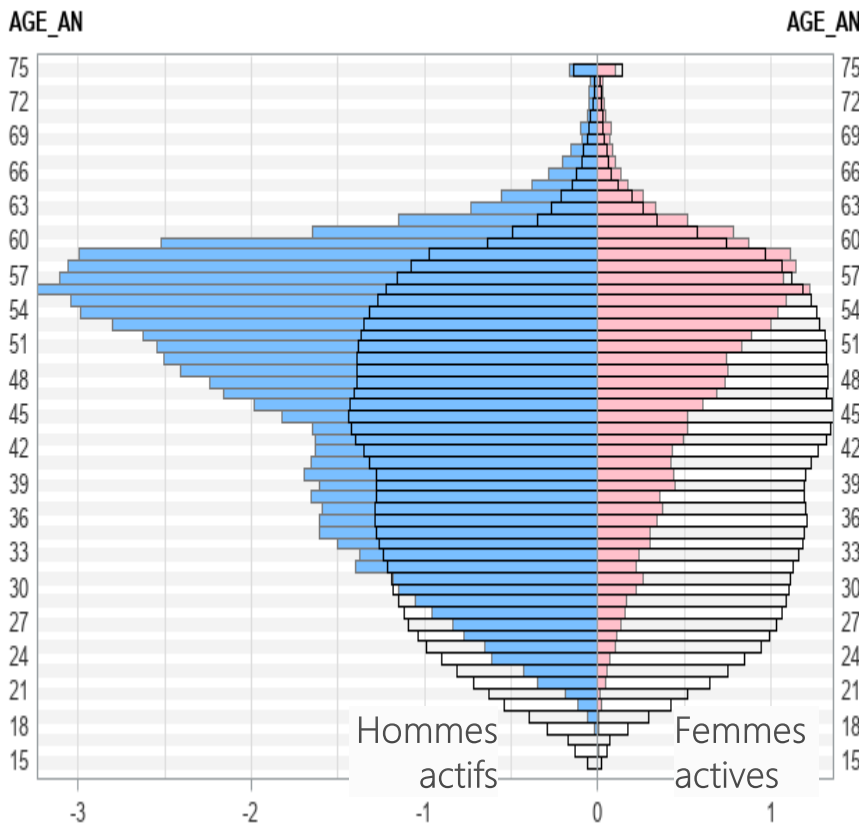


Moins nombreuses et plus âgées, sauf en petits ruminants

BOVINS LAIT



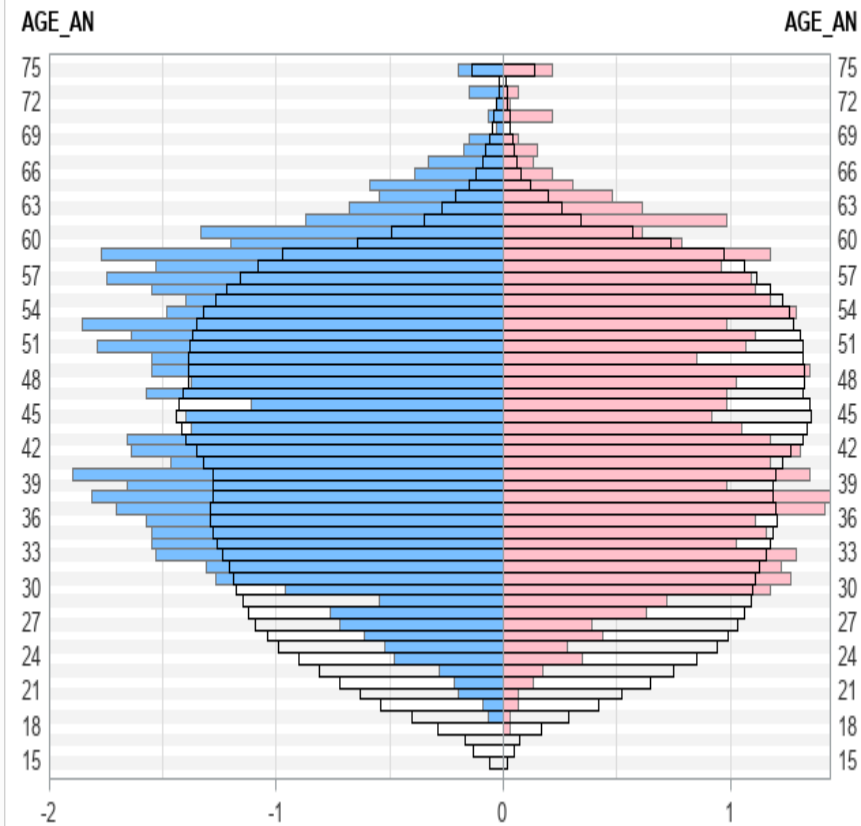
Pyramide des âges éleveur.ses laitiers bovins vs population active française en emploi
source: Agreste recensement agricole 2020 - traitement Institut de l'Elevage



CAPRIN FROMAGER



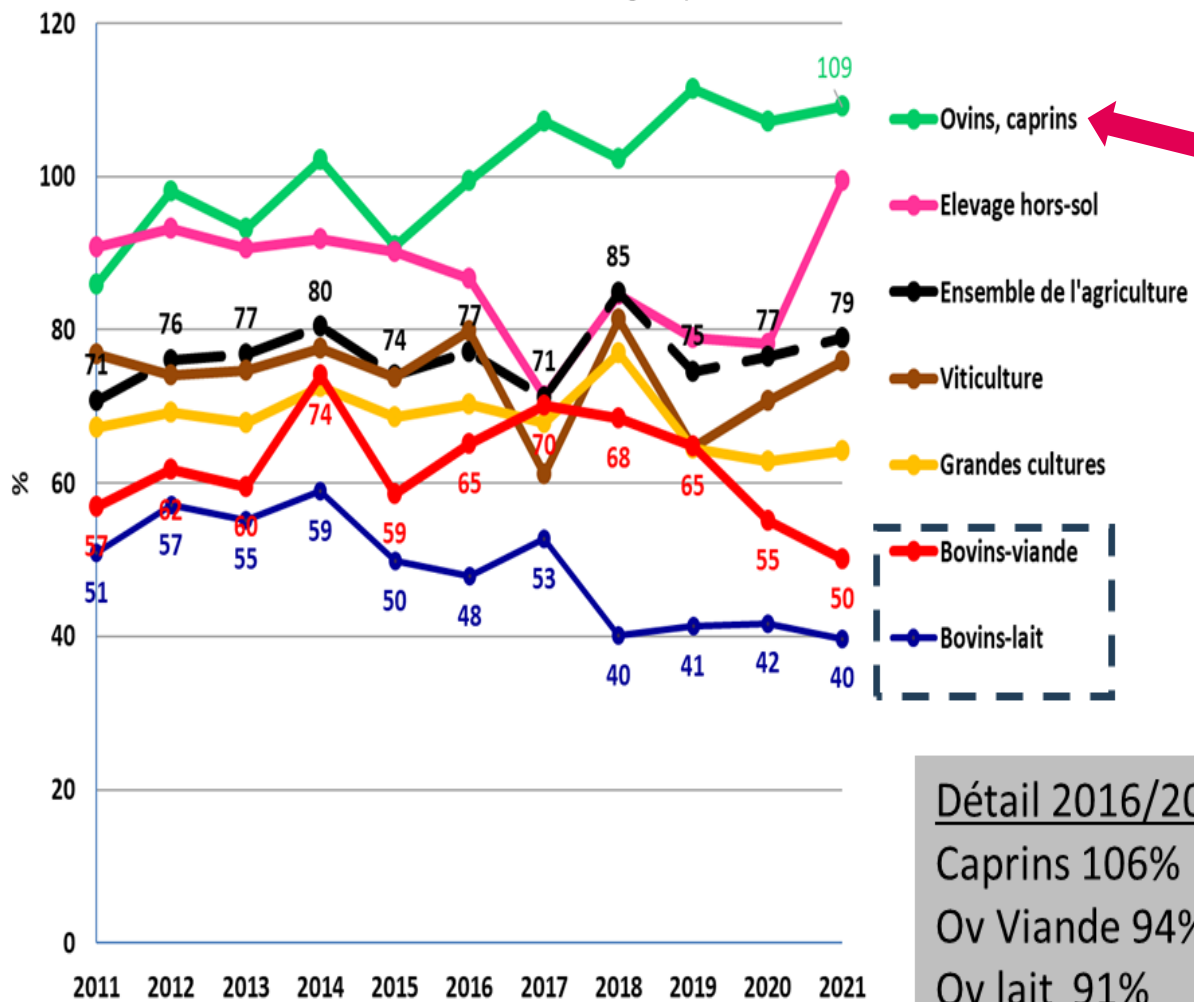
Pyramide des âges éleveur.ses laitiers caprins vs population active française en emploi
source: Agreste recensement agricole 2020 - traitement Institut de l'Elevage



Taux de remplacement

Figure 5. Taux de remplacement des départs par secteur (%).

Source: Institut de l'Elevage d'après MSA.



Les secteurs qui remplacent bien les départs (>100% en ovins & caprins) sont ceux qui attirent les jeunes femmes

Détail 2016/2018

Caprins 106%
Ov Viande 94%
Ov lait 91%



Spécificités des installations féminines

Filières



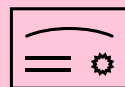
- Surreprésentées en élevage, surtout équins, caprins, ovins, volailles
- **MOINS** présentes en bovins (surtout viande) et en polyculture-élevage

Système



- Plus présentes en **AB**, circuit court, **transformation** laitière
- Micro et petites exploitations, en **GAEC**, en **HCF**

Socio-démographie



- Plus âgées : 32 % ont + de 60 ans (23% pour les hommes)
- Beaucoup moins diplômées en agriculture : 44% vs 15% pour les hommes, + diplômées du tertiaire
- Ont moins recours à la sous-traitance

Statut



- 360 300 **femmes salariées** dans la production agricole (35,7%)
- Condition d'emploi **plus précaires** (MSA, 2023)



Le projet

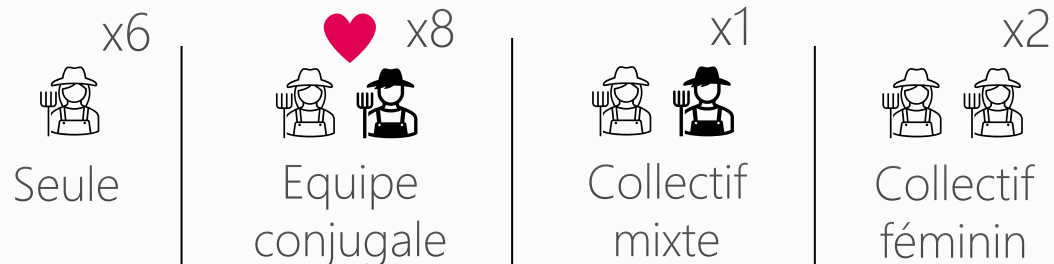
Défi du renouvellement des actifs en élevage, spécificités d'installation



Mieux comprendre les spécificités de **l'accès** et de **l'exercice** des métiers de l'élevage au féminin

Une enquête qualitative :
une diversité de profils

17 entretiens



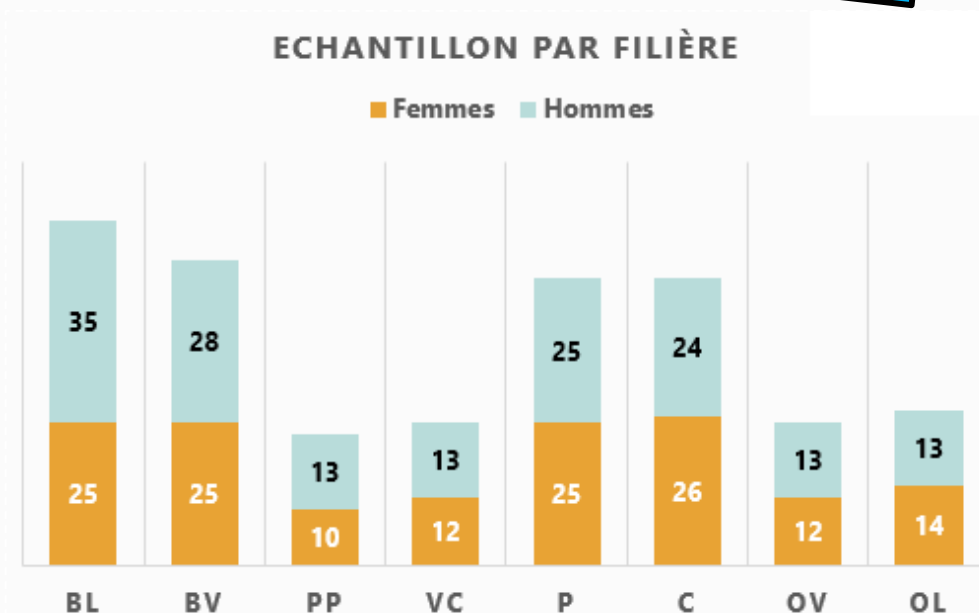
- Autonomie (polyvalence / spécialisation)
- Leadership, participation aux décisions
- Répartition du travail domestique
- Pratiques de travail
- Transgression, mobilité de genre
- Engagement dans les instances agricoles

&

Une enquête statistique

165 hommes
149 femmes

314 réponses



9





Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société

Résultats des enquêtes
par thématiques

Un parcours à l'installation plus difficile pour les femmes

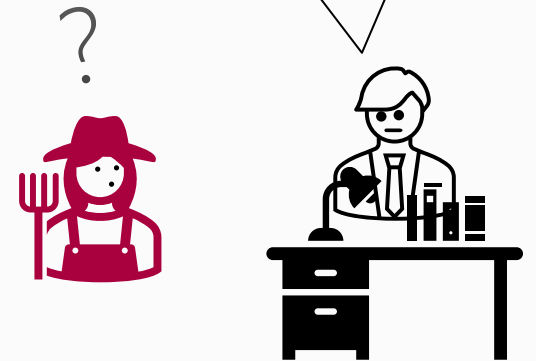
- Des dynamiques sociales défavorables aux femmes
 - **La pratique culturelle de la transmission de la ferme aux garçons** de la famille est un frein majeur à l'entrée des filles dans le métier
 - L'homme est vu comme le propriétaire et transmetteur à la fois du **patronyme, des terres et du capital productif**
- Contraintes spécifiques aux filières
 - Astreinte
 - Gros animaux ?
 - Coût d'entrée trop élevé



Un parcours à l'installation plus difficile pour les femmes

- **Projets atypiques**, combiné au fait d'être femme : risque de refus
- **Prêts bancaires moins élevés**, vendeurs et bailleurs de terres plus défiant à l'égard des femmes ou de leurs projets (Sénat 2017)
- **DJA** : Seulement 23 % des femmes en bénéficient (en partie car installation plus tardive). Hommes 39 %
- **Importation de compétences** : 70 % ont exercé un autre métier avant de s'installer, souvent sans aucun lien avec l'agriculture. (BVA 2021)

Comment ? Des brebis, toute seule, avec un enfant ? Mais vous rêvez complètement. Ça ne va jamais marcher !



Installation*

*parents agriculteurs

*Les hommes s'installent
chez leurs parents*

*Les femmes + chez leurs
parents ou leur conjoint*

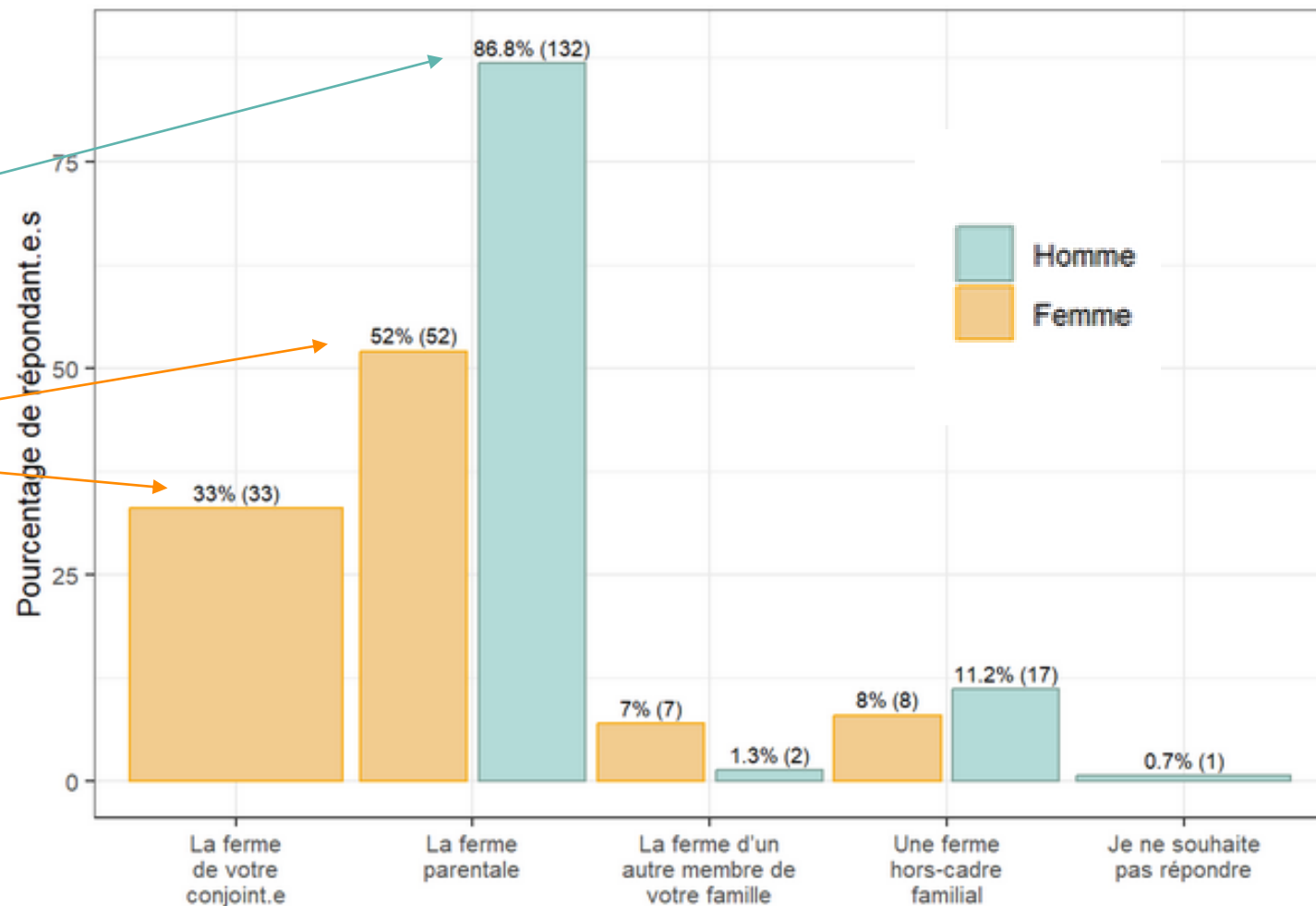
Pour l'ensemble des femmes de
l'échantillon :

1/3 reprennent la ferme familiale

1/3 s'installent sur la ferme du conjoint

1/3 s'installent en HCF

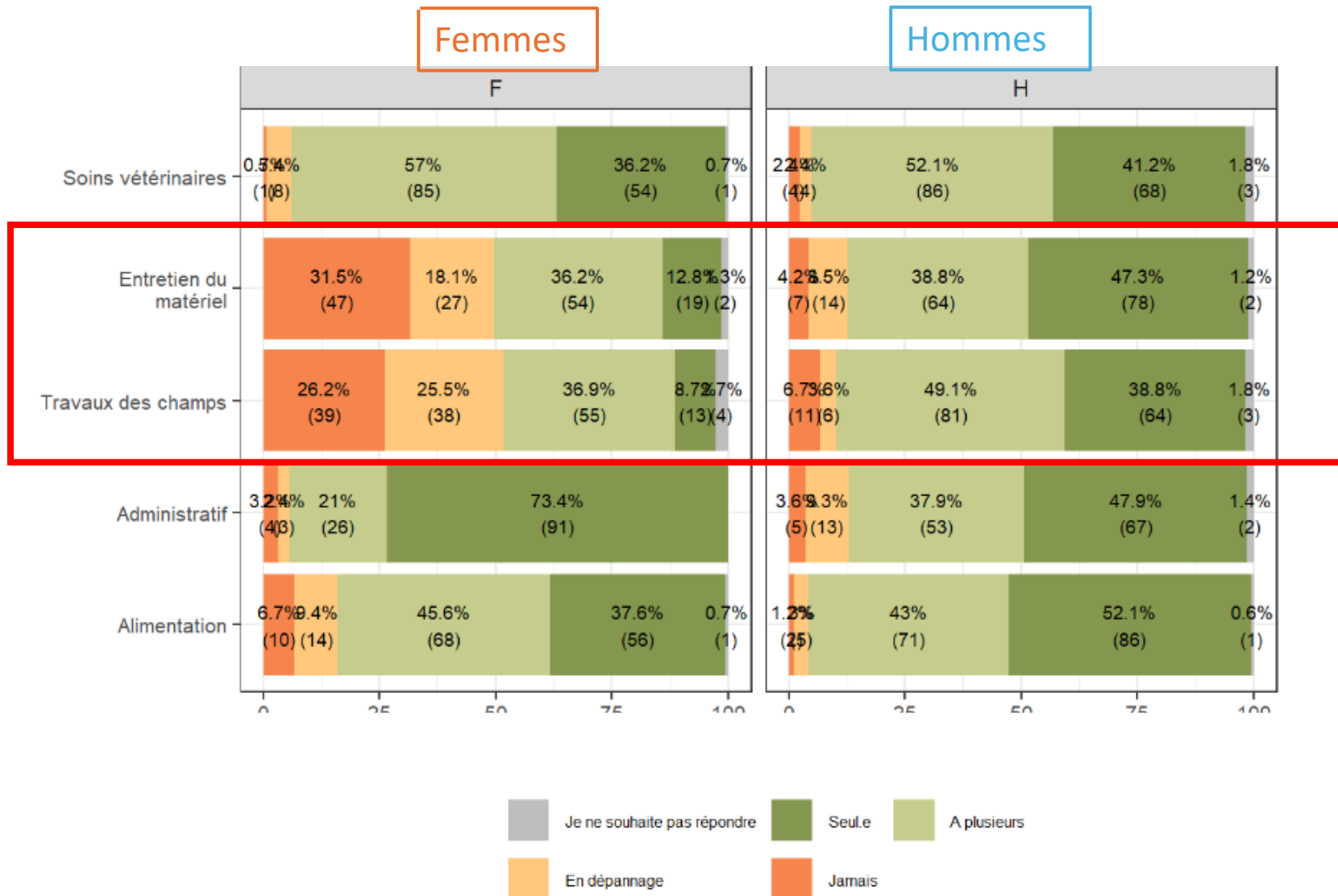
Dans quel type de ferme vous êtes-vous installé.e ?



Des tâches allouées en fonction du sexe...

En comparant toutes les éleveuses avec tous les éleveurs de l'échantillon

Vous effectuez ces tâches toujours seule, à deux, en dépannage, ou jamais ?



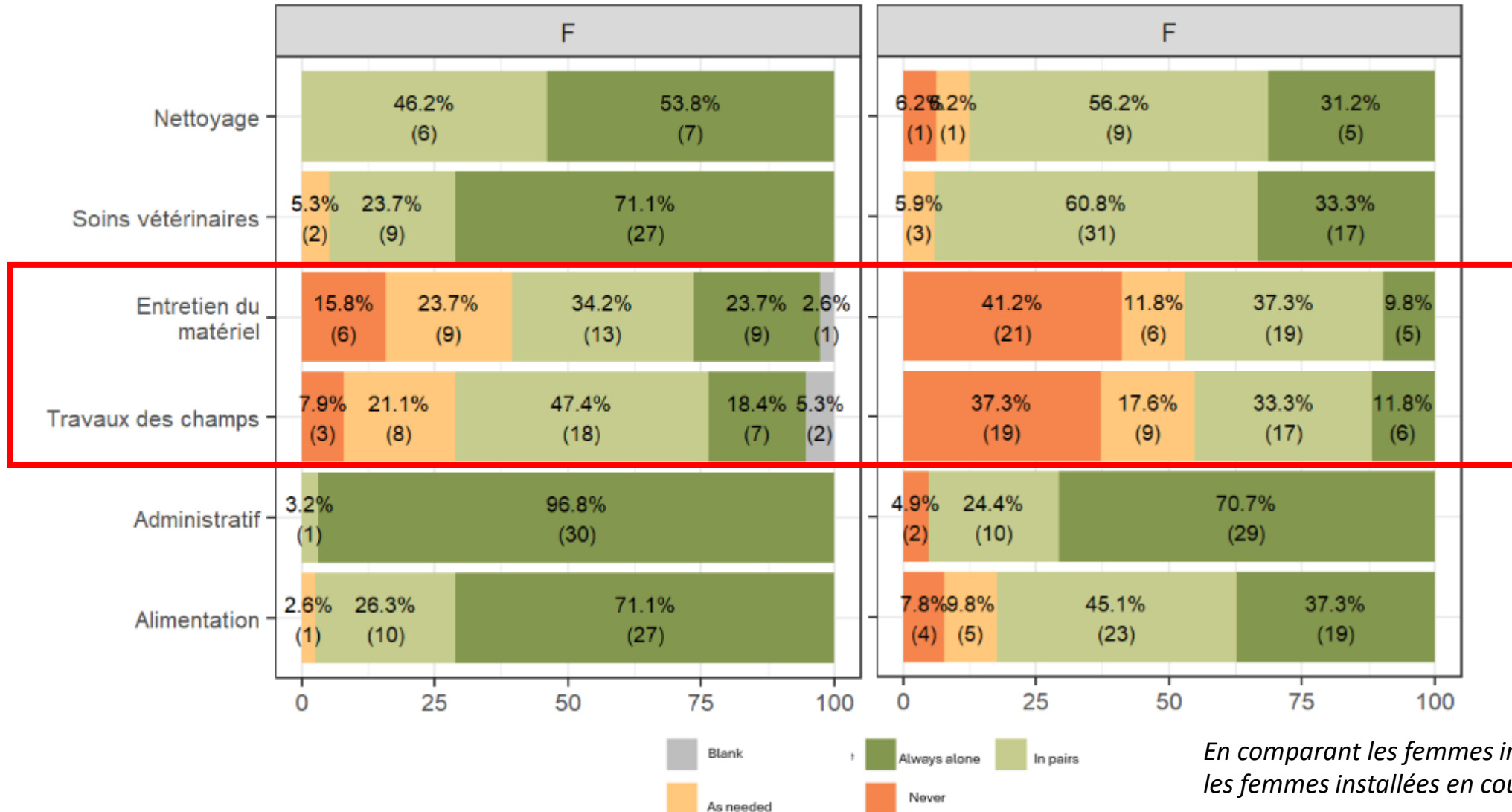
Des tâches allouées en fonction du sexe... et du collectif !



SEULE



COLLECTIFS CONJUGAUX



En comparant les femmes installées seules avec les femmes installées en couple

Conséquences de la répartition sexuée du travail

- En équipe conjugale ou en équipe mixte :

- Hommes : outils et équipement, travaux des champs, présence dans les instances

➔ Travail d'extérieur, visible

- Femmes : Soins aux animaux, administratif, travail domestique

➔ Travail **d'intérieur**, invisible, morcelé

- « Complémentarité des sexes », revendiquée ou non

- Hommes et femmes auraient des compétences naturelles spécifiques
- Une manière de **justifier à la fois sa place** dans le collectif et les tâches effectuées
- **Porosité** entre le travail sur la ferme et le travail domestique !

En porc, ils cherchent beaucoup de femmes. Ils disent qu'il y a l'instinct maternel. Ce qu'ils cherchent en porc naisseurs, c'est d'avoir du résultat de naissance.



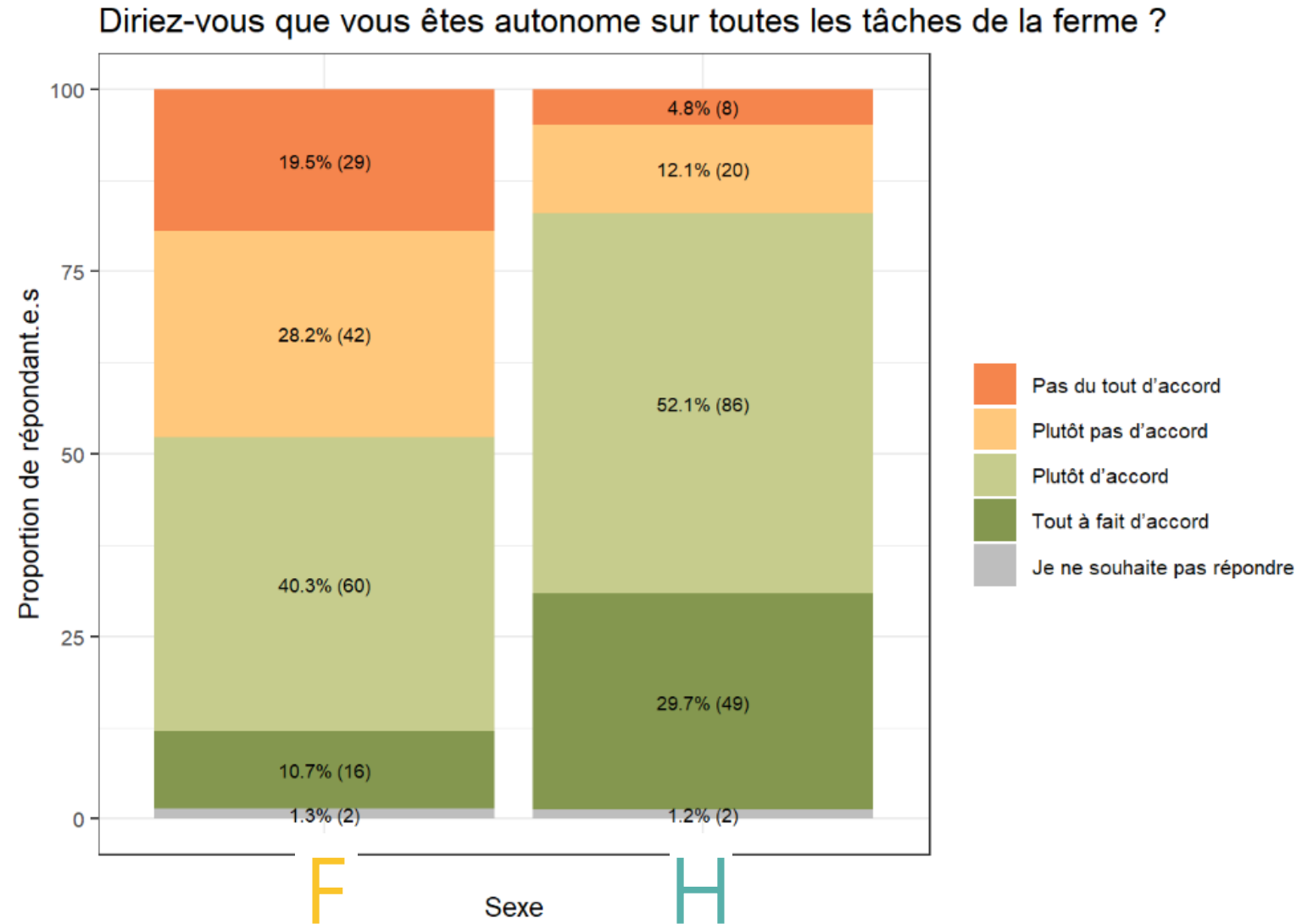
Difficultés dans l'exercice du métier... et contournements

- L'équipement agricole n'est pas adapté aux femmes
- Trois stratégies d'adaptation face aux difficultés :
 - **Forcer** jusqu'à ce que ça marche et se faire potentiellement mal. *Rappel TMS !*
 - **Demander de l'aide** (dépendance, souvent à un homme).

Moi, quitte à me faire mal, je préfère montrer que même si c'est dur, je l'ai fait !



Un sentiment d'autonomie plus élevé chez les hommes



Difficultés dans l'exercice du métier... et contournements

- L'équipement agricole n'est pas adapté aux femmes
- Trois stratégies d'adaptation face aux difficultés :
 - **Forcer** jusqu'à ce que ça marche et se faire potentiellement mal. *Rappel TMS !*
 - **Demander de l'aide** (dépendance, souvent à un homme).
 - **Innover en contournant la tâche** : transformation de l'outil lui-même, changement de pratiques, de génétique.

Ça fait deux ans qu'on caresse les veaux dès qu'ils sont petits. Mais caresser tout l'animal, et très régulièrement. Pour qu'il soit habitué à être touché partout. Et qu'il s'attache aussi à notre présence. De façon à ce qu'il soit moins sauvage.



↳ **L'ensemble du collectif en bénéficie ! (animaux inclus)**



Une reconnaissance qui varie selon les collectifs de travail

- Surtout en équipe conjugale ou mixte

- L'homme reste vu comme le chef de l'exploitation ET le chef de la famille
- La hiérarchie des rôles sociaux H/F joue sur la reconnaissance du travail des femmes

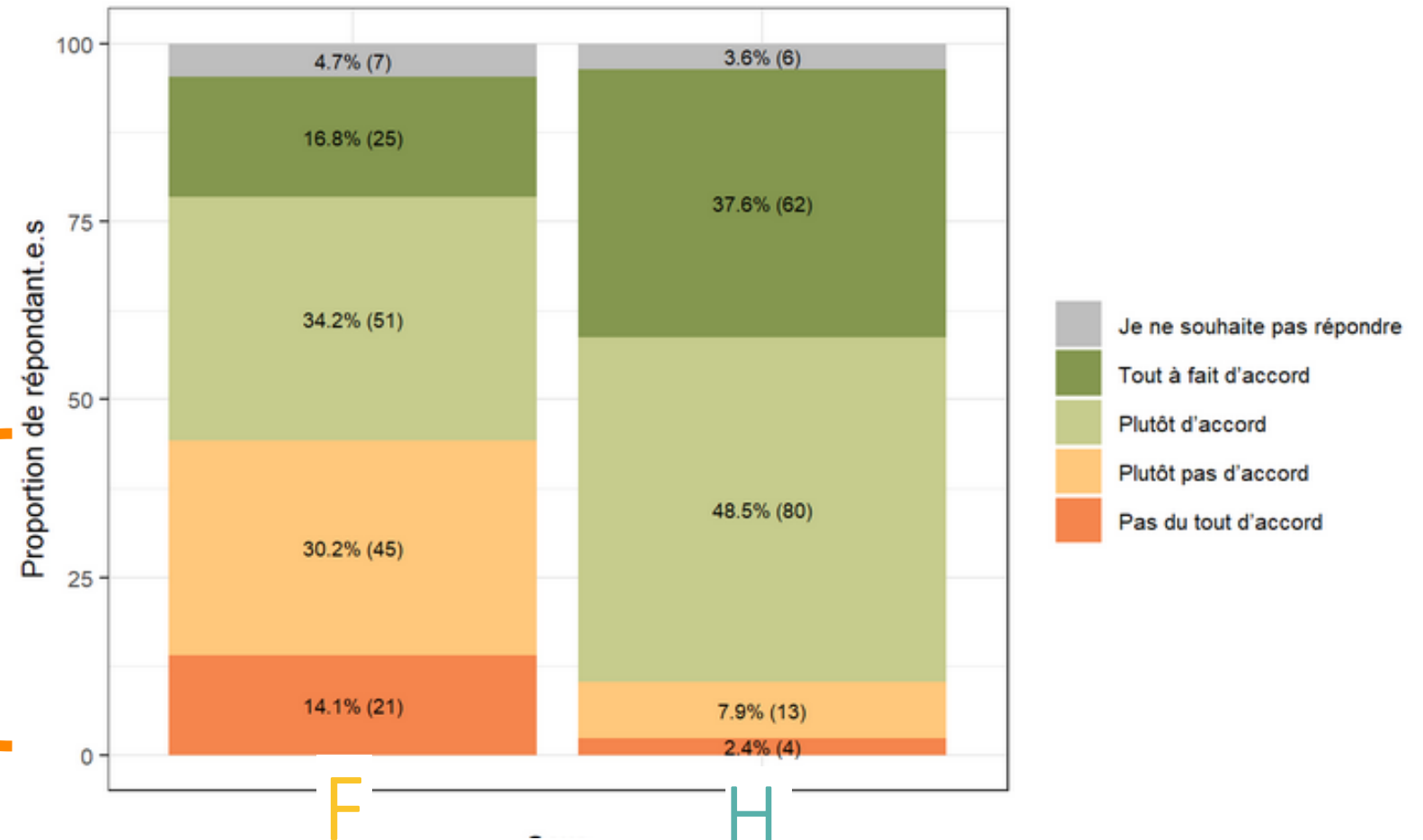
Le plus dur pour les femmes, c'est pas d'être seule, c'est d'être installée avec son mari...



« *Il est où le patron ?* »

spécial élevage 

Diriez-vous qu'il est évident pour les personnes qui viennent sur votre ferme que vous êtes le.la patron.ne ?



44 % des femmes ne sentent pas identifiées comme « patronnes »

Une reconnaissance qui varie selon les collectifs de travail

- Surtout en équipe conjugale ou mixte
 - L'homme reste vu comme le chef de l'exploitation ET le chef de la famille
 - La hiérarchie des rôles sociaux H/F joue sur la reconnaissance du travail des femmes
- Surtout en individuel ou en collectif féminin
 - Davantage de reconnaissance et considération de son travail quand on est installée seule
 - Répartition équilibrée des tâches en collectif féminin, autonomie complète
- Forcer pour être reconnue, faire ses preuves : Typique des métiers masculins !



Les signes du manque de reconnaissance

- Service de remplacement défaillant pour les femmes
 - Garantir le remplacement des congés maternité est un enjeu d'attractivité fort

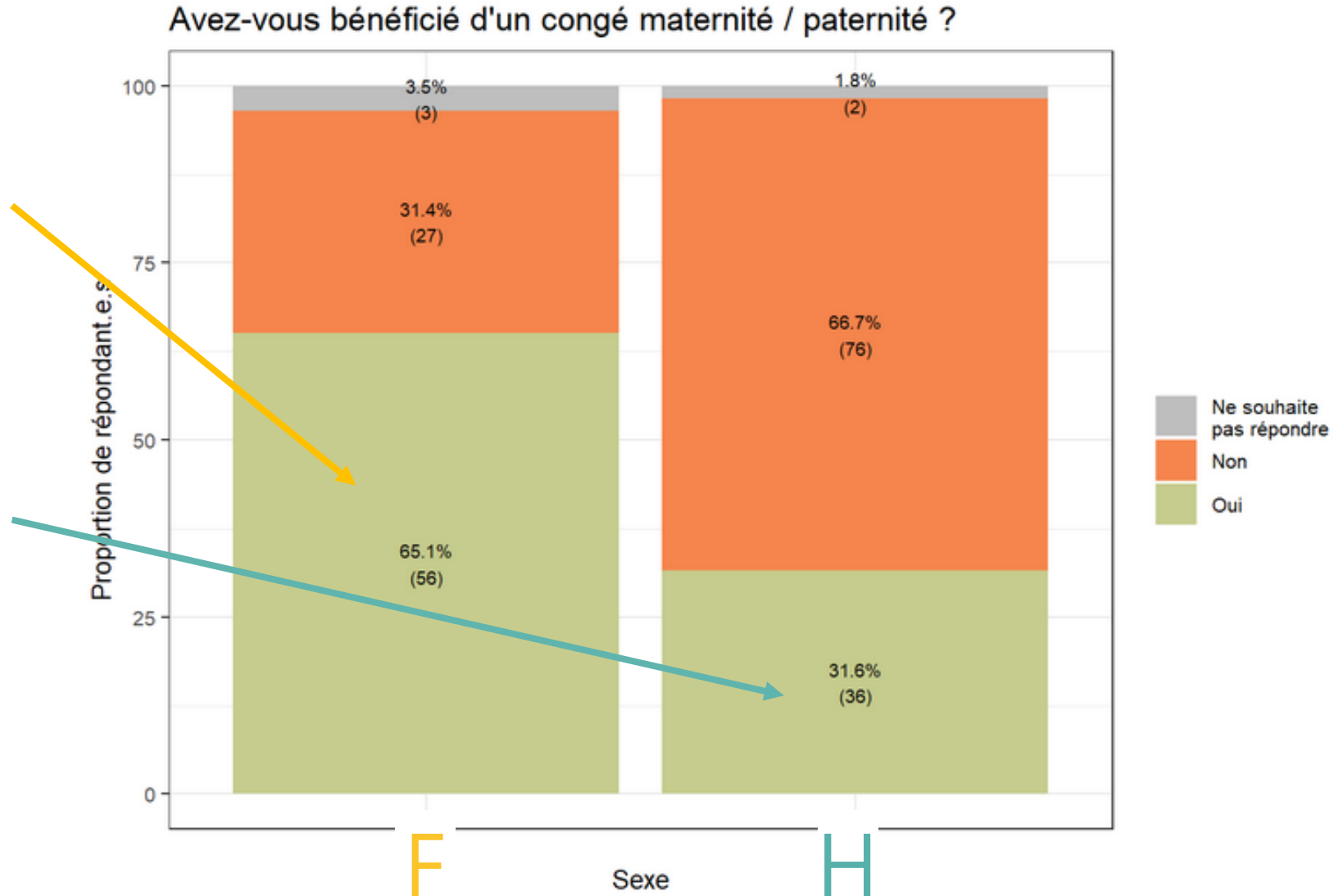
J'ai dû travailler à fond jusqu'à la veille de mon accouchement !



Les congés de maternité et de paternité

Seules 65 % des femmes ont bénéficié d'un congé maternité

Seuls 32% des hommes ont bénéficié d'un congé paternité



Les signes du manque de reconnaissance

- Service de remplacement défaillant pour les femmes
 - Garantir le remplacement des congés maternité est un enjeu d'attractivité fort
- Invisibilisations :
 - **De la part des hommes** : Réappropriation de l'innovation, travail domestique...
 - **De la part de l'administration** : courriers, inscriptions au cadastre...
- Présomption d'incompétence
 - **Difficulté d'insertion pour les stagiaires femmes** ou le personnel féminin du service de remplacement
- Risque des violences sexuelles

★ **Le monde agricole n'est pas isolé du reste de la société !**





Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société

Proposition de typologie d'éleveuses

La division genrée
des tâches est
remise en question

EGALITAIRES *EMPÊCHÉES*

- Remise en question des normes
comme espoir d'émancipation -

EGALITAIRES *ENGAGÉES*

- Autonomie sur les tâches et
égalité au quotidien -

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- L'égalité dans la complémentarité -

AGRICULTEURS-FEMMES

- Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie -

La division genrée des
tâches est revendiquée

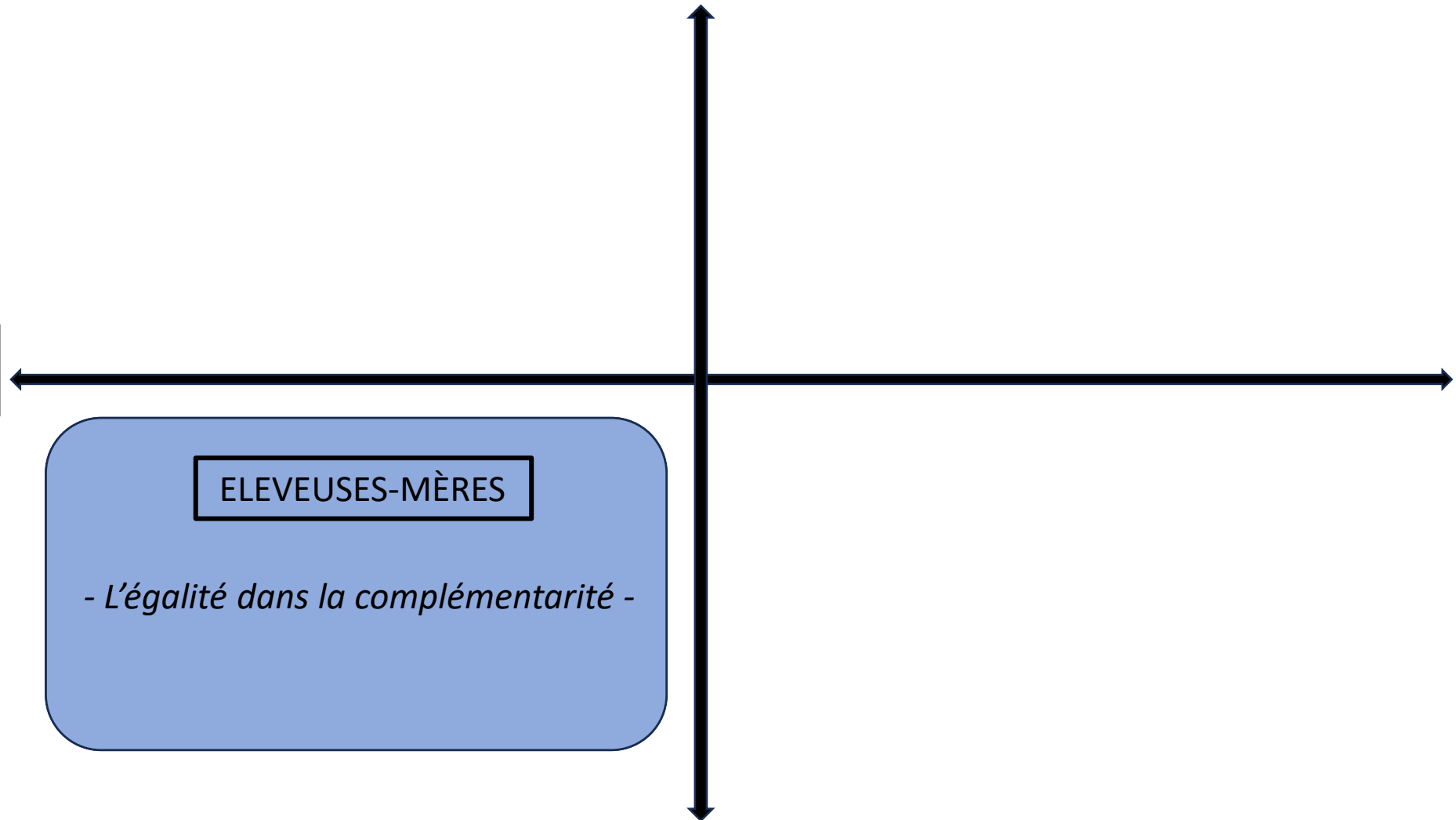
La division genrée
des tâches est
remise en question

La division genrée des
tâches est revendiquée

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES
- L'égalité dans la complémentarité -



La division genrée
des tâches est
remise en question

ELEVEUSES-MÈRES

- L'égalité dans la complémentarité -

- **Importance de leur rôle de mère**, qui fait partie du travail agricole
- **Sexisme ressenti** : Elles subissent le sexisme et recherchent la reconnaissance de leur travail, sans remettre en question les normes de genre
- **Rôle justifié par les normes** : Ces normes de genre servent à légitimer leur place et leur rôle dans l'équipe conjugale
- **Division traditionnelle des tâches**, revendiquée

La division genrée des
tâches est revendiquée

Leadership
intégral

Leadership
partiel

La division genrée
des tâches est
remise en question

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- L'égalité dans la complémentarité -

AGRICULTEURS-FEMMES

*- Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie -*

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée
des tâches est
remise en question

Leadership
partiel

ELEVEUSES-MÈRES

- *L'égalité dans la complémentarité* -

AGRICULTEURS-FEMMES

- *Décideuses professionnelles dans une complémentarité choisie* -

- **Leadership agricole** : Elle occupe des positions de leadership à la fois sur l'exploitation agricole et dans les instances décisionnelles
- **Identité professionnelle** : Elle se considère avant tout comme *professionnelle* du milieu agricole, ensuite femme. Porte-parole d'une profession majoritairement masculine. Cheffe d'entreprise
- **La complémentarité des sexes** pour justifier l'égalité

Leadership
égal

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée
des tâches est
remise en question

EGALITAIRES *ENGAGEES*

- *Autonomie sur les tâches et
égalité au quotidien* -

ELEVEUSES-MÈRES

- *L'égalité dans la complémentarité* -

AGRICULTEURS-FEMMES

- *Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie* -

La division genrée des
tâches est revendiquée

Leadership
partiel

Leadership
intégral

La division genrée
des tâches
remise

EGALITAIRES ENGAGEES

- *Autonomie sur les tâches et égalité au quotidien* -

- **Transgression des rôles** : Maîtrise des tâches mécaniques, grande autonomie, présence instances locales, travail domestique
- **Séparation vie pro/vie perso** : Délimitation claire entre le travail et le temps libre, recherche de congés, un travail comme un autre
- **Engagement** : Active dans la défense des femmes dans l'élevage et impliquée dans toutes les décisions stratégiques, que ce soit seule ou en équipe

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- *L'égalité dans la complémentarité* -

AGRICULTEURS-FEMMES

- *Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie* -

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée
des tâches est
remise en question

EGALITAIRES *EMPÊCHÉES*

- Remise en question des normes
comme espoir d'émancipation -

EGALITAIRES *ENGAGÉES*

- Autonomie sur les tâches et
égalité au quotidien -

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- L'égalité dans la complémentarité -

AGRICULTEURS-FEMMES

- Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie -

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée

EGALITAIRES EMPÊCHÉES

- Remise en question des normes comme espoir d'émancipation -

- **Travail avec les hommes** : Installées sur l'exploitation de leur mari ou travaillent aux côtés d'hommes. Expériences professionnelles et diplômes antérieurs
- **Féminisme comme bannière** : se revendiquent *féministes* comme espoir de résoudre les inégalités vécues
- **Groupes de femmes** : espaces leur permettent de partager leurs expériences, de se soutenir et de trouver de la force collective

EGALITAIRES ENGAGÉES

- *Autonomie sur les tâches et égalité au quotidien* -

ELEVEUSES-MÈRES

- *L'égalité dans la complémentarité* -

AGRICULTEURS-FEMMES

- *Décideuses professionnelles dans une complémentarité choisie* -

La division genrée des tâches est revendiquée

Leadership intégral

Leadership partiel

La division genrée
des tâches est
remise en question

EGALITAIRES *EMPÊCHÉES*

- La déconstruction des normes de
genre comme espoir d'émancipation -

EGALITAIRES *ENGAGÉES*

- Autonomie sur les tâches et
égalité au quotidien -

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- L'égalité dans la complémentarité -

AGRICULTEURS-FEMMES

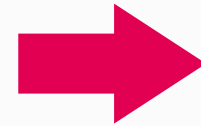
- Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie -

La division genrée des
tâches est revendiquée

Ce qu'il faudrait mettre en place

- La mixité, on a tous à y gagner !

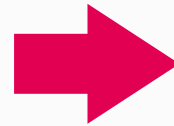
- **Les femmes innovent pour se faciliter le travail** : c'est l'ensemble du collectif, et parfois des animaux, qui en bénéficie !



Objectifs de bien-être au travail, de bien-être animal

- Favoriser les roulements dans le travail

- La répartition genrée des tâches professionnelles est un **frein à l'innovation** en élevage, **un frein à la circulation des savoirs**.
- **Les éleveuses semblent innover** lorsque :
 - 1) elles ont une fine connaissance et une maîtrise de la tâche
 - 2) elles disposent du leadership suffisant pour instaurer un changement



Besoin de formation sur les activités mécaniques, parfois en non-mixité (qui est une étape !)

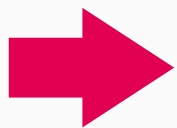


Ce qu'il faudrait mettre en place

- **Les services de remplacement sont à renforcer :**

- Congés maternités non remplacés, salariés ne souhaitant pas effectuer le travail de l'éleveuse (ou lui obéir), difficultés de recruter des salariées femmes.
- **Pouvoir assurer les éleveuses (et éleveurs) d'obtenir un remplaçant lorsqu'ils souhaitent des congés** peut être un levier d'action pour attirer les jeunes vers le métier qu'ils perçoivent comme très contraignant.
- **Garde d'enfants post-congé maternité ?**

★ **L'inégale répartition du travail domestique** est un frein majeur à la présence et la participation des femmes dans les instances agricoles : réunions le soir alors que la femme s'occupe du foyer.



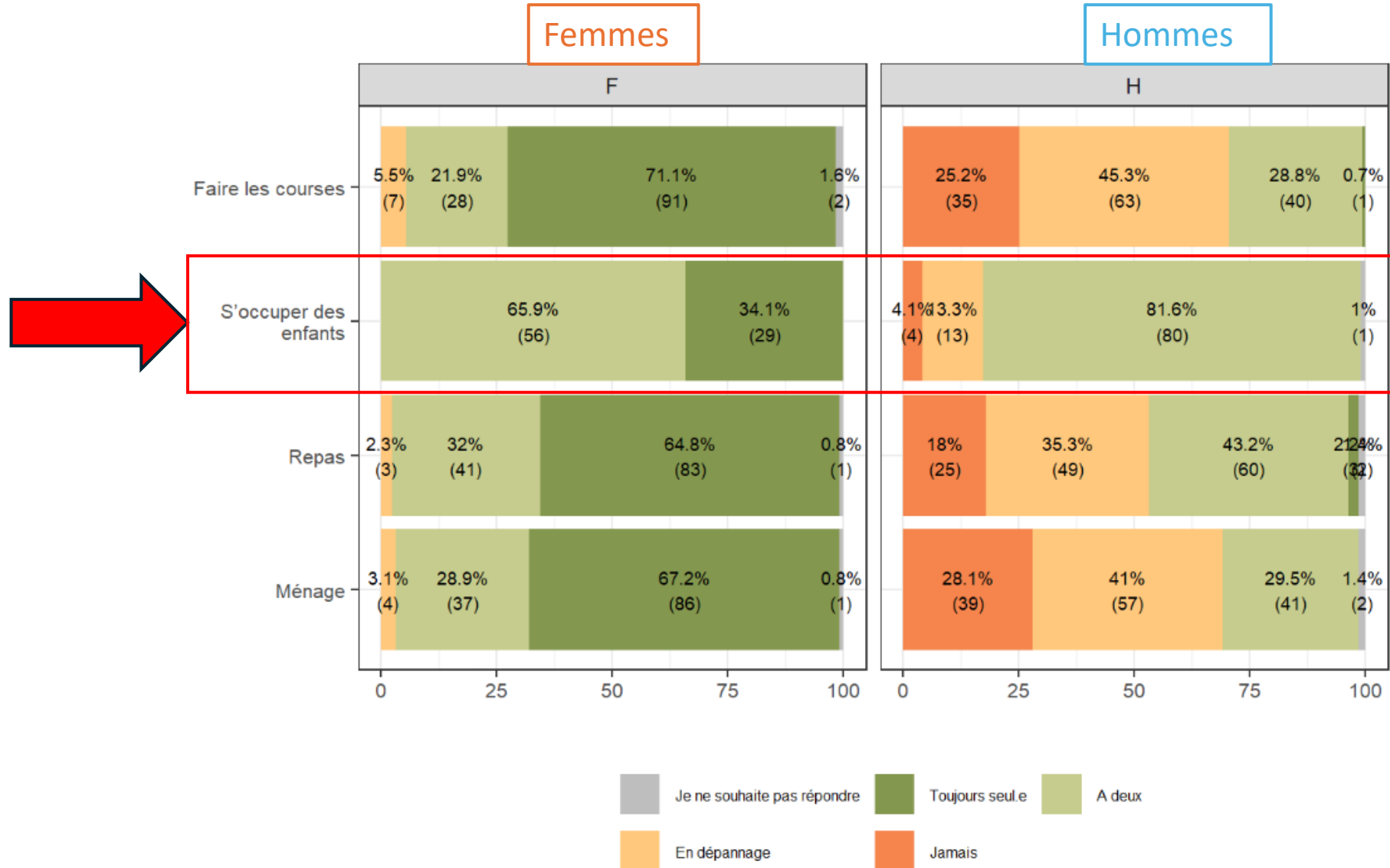
Organiser des réunions hors temps de travail domestique

Travailler sur les formes de gouvernance des instances : sociocratie



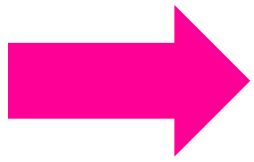
Q27. Repartition du travail domestique

Vous effectuez ces tâches toujours seule, à deux, en dépannage, ou jamais ?



Mais elle peut pas venir parce qu'il n'y a pas que la ferme, il y a aussi les gamins, la bouffe...





Les agricultrices peu présentes dans les instances décisionnaires

- **Chambres** : 10% de présidentes de chambres départementales, soit 9 femmes. Seulement 2 femmes sur 34 élues dans le bureau de Chambres d'agriculture de France*
- **Ecart entre syndicats** : FNSEA : 16% de femmes au conseil d'administration, soit 11 agricultrices sur 67 membres. 13% de présidentes de FDSEA, soit 11 femmes. Coordination Rurale et Confédération Paysanne : environ 1/3*
- **Coopératives, le fief masculin** : 9,8% de femmes dans les conseils d'administration (2022)*



Le monde agricole n'est pas isolé du reste de la société. Si l'on regarde le champ syndical ou politique en général, **on observe que plus on monte dans la hiérarchie des mandats, moins ils sont féminisés (Comer, 2023).** Présentes à l'échelle locale, mais peu à l'échelle départementale et encore moins régionale.

**Source : « Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires », Rapport du Sénat, 2017 (réédité)*



Merci de votre attention !

