



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

James HOGGE (Idele) – Elsa DELANOUE (Idele, Ifip, Itavi)

Anne-Charlotte DOCKES (Idele, GIS AE) – Christophe PERROT (Idele)





Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société



# Le GIS Avenir Elevage

« Le GIS Avenir Élevages a pour ambition de produire et de diffuser de nouvelles **connaissances et innovations pour un élevage durable et créateur de valeur ajoutée** permettant de jeter les bases d'une nouvelle ère de progrès pour les systèmes de productions animales. »



# Trois axes thématiques

## **Elevage et société : Elevage créateur de valeur et répondant aux attentes sociétales**

- *Acceptabilité sociale de l'élevage*
- *Emplois liés à l'élevage*
- *Attractivité des métiers des filières d'élevage*
- **Enseigner et communiquer sur l'élevage**
- **Diversification et nouvelles formes d'installations**
- **Femmes en Elevage**

*Actions achevées*  
**Actions en cours**

## **Animal : préparer l'animal et les conduites d'élevage**

- *Observatoires, BDD, réseaux*
- *Nouvelles technologies génétiques*
- **Phénotypage de la multiperformance**



## **Environnement : repenser l'élevage dans le cadre de systèmes alimentaires circulaires durables**

- *Services rendus par l'élevage*
- *Evaluation multicritère durabilité*
- *Efficiency protéique de l'élevage*
- *Flux des matières premières en alimentation*
- *Reconnexion élevage et cultures*
- **L'élevage dans l'économie circulaire – synthèse des perspectives élevage et alimentation**
- **Evaluation environnementale biodiversité**

# Plan de l'intervention

- 1) Contexte et émergence du projet
- 2) Précis méthodologique
- 3) Résultats des enquêtes, par thématique : installation, travail, reconnaissance, spécificités
- 4) Typologie d'éleveuses
- 5) Conclusion et suites

# Le projet

« Aider les femmes à être  
l'avenir de l'élevage. »



- Contexte, émergence du projet :

- Défi du **renouvellement des actifs** en élevage
- Mieux comprendre les spécificités de **l'accès** et de **l'exercice** des métiers de l'élevage au féminin

- Objectifs du projet :

- **Faciliter l'installation et le maintien** d'éleveuses et de salariées,
  - identifier et comprendre les freins pour réfléchir à leur atténuation
  - repérer les difficultés qui poussent des femmes à quitter la profession
- **Renforcer l'attractivité** des métiers auprès des femmes
  - Parler de l'image du métier, des conditions de travail, comprendre les choix d'orientation par filière
- **Améliorer les conditions de travail** & l'épanouissement des éleveuses
  - Identifier les difficultés rencontrées dans l'exercice des métiers, proposer des solutions



*Depuis janvier 2023*

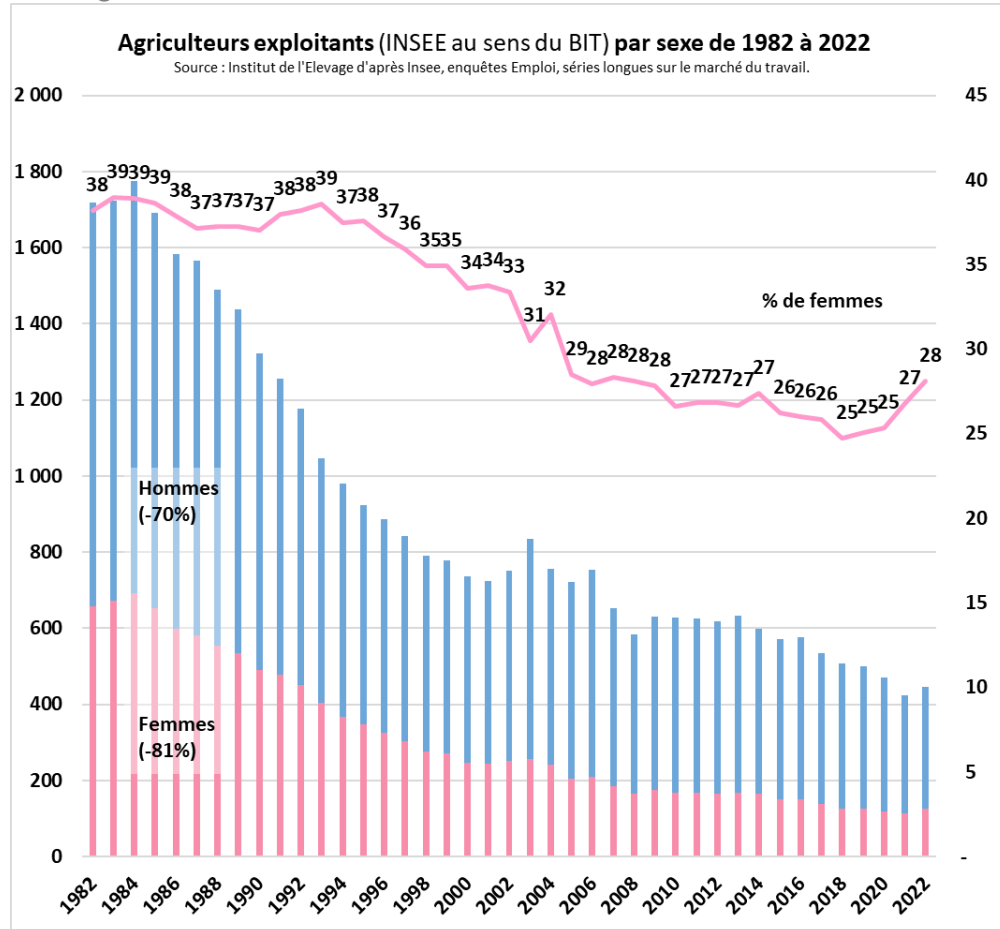


# Exode féminin 1993-2007. Les filles d'agricultrices nées en 1948 sont devenues agricultrices, pas celles nées en 1962 et après.



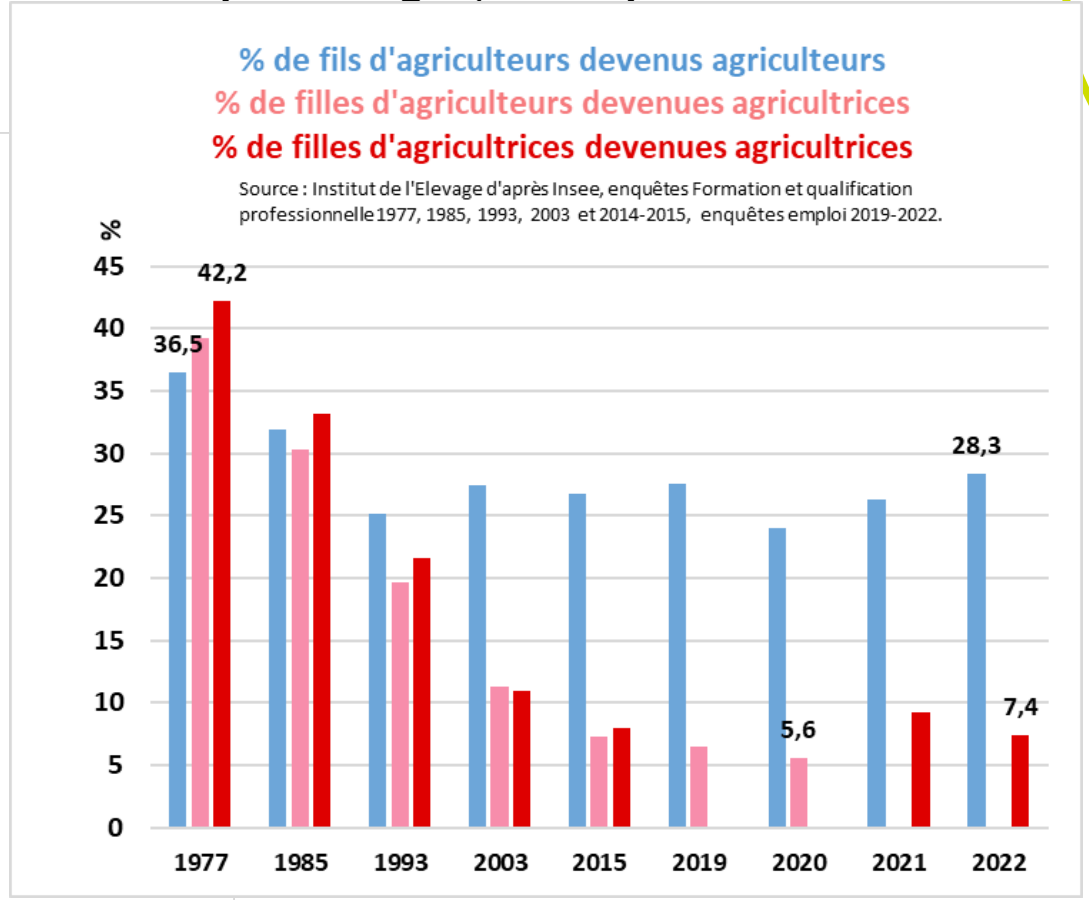
**Agriculteurs exploitants (ni retraités ni cotisants solidaires) analysés par l'INSEE au sein de la population active.**  
 De 1 700 000 avec 38% de femmes en 1982  
 à 400 000 avec 25% de femmes en 2020

48,5% de femmes tous secteurs économiques en 2019.  
 -50% d'agriculteurs entre 1982 et 1996



**Mobilité sociale bien plus importante pour les filles.**

**Stabilité pour les garçons depuis 1993**

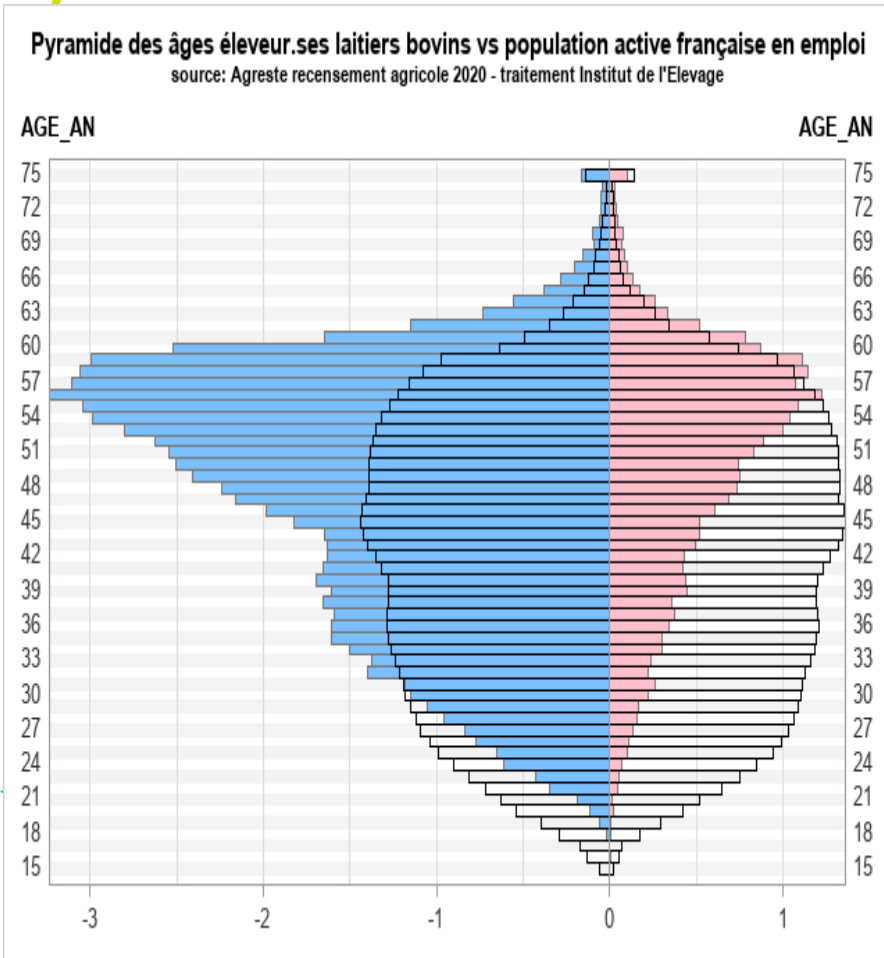


... de métropolitaine, femmes et hommes français actifs occupés ou anciens, âgés de 35 à 59 ans au 31 décembre de l'année d'enquête.

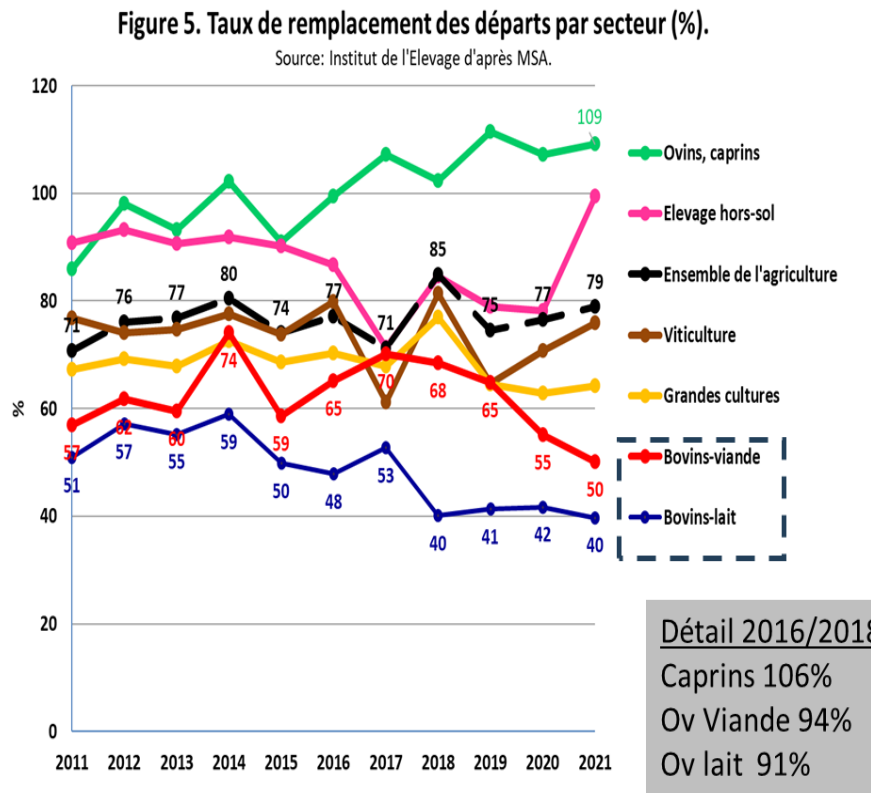
# Un double déséquilibre démographique (classes d'âge et sexe ratio)

- Les secteurs qui remplacent bien les départs (>100% en ovins caprins, petit maraichage, PPAM) sont ceux qui attirent les jeunes femmes

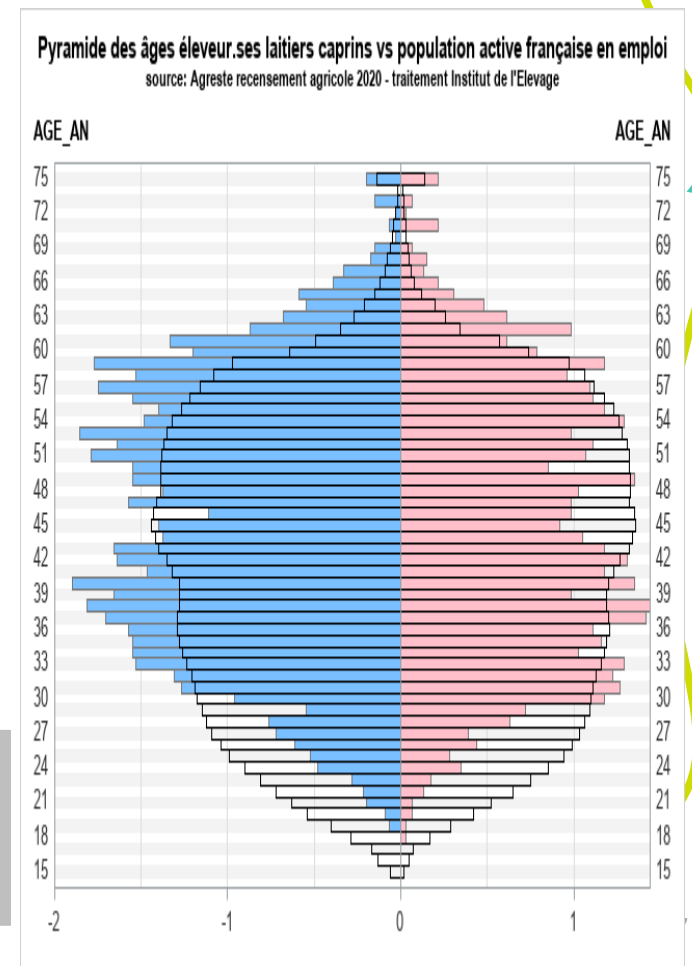
## Bovins lait



## Taux de remplacement



## Caprin fromager fermier





Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société

Méthodologie déployée :  
une enquête sociologique mixte



# Une enquête qualitative : une diversité de profils

17 entretiens

TYPES DE COLLECTIFS DE TRAVAIL			
Seule	Collectif de travail féminin	Collectif de travail mixte	Equipe conjugale
6 entretiens	2 entretiens	1 entretien	8 entretiens

<b>COLLECTIF DE TRAVAIL</b> (Seule / collectif de travail féminin / collectif de travail mixte / équipe conjugale)	<b>ÂGE</b> - 40 ans / 40 – 59 ans / + 60 ou retraitée ?
<b>FILIERE</b> (granivores/bovins/ovin-caprin)	<b>PARCOURS PROFESSIONNEL</b> Diplôme, expériences professionnelles précédentes
<b>SYSTÈME</b> Conventionnel ou bio (label, qualité)	<b>TAILLE DE L'EXPLOITATION</b> Petite / Moyenne / Grande
<b>INSTANCES</b> Elue / syndiquée	<b>INSERTION TERRITORIALE</b> IMA / NIMA
<b>ENFANTS</b> oui / non	<b>STATUT, avant/après</b> cheffe / conjointe / salariée

Seule	Collectif de travail féminin	Collectif de travail mixte	Equipe conjugale

← ————— →

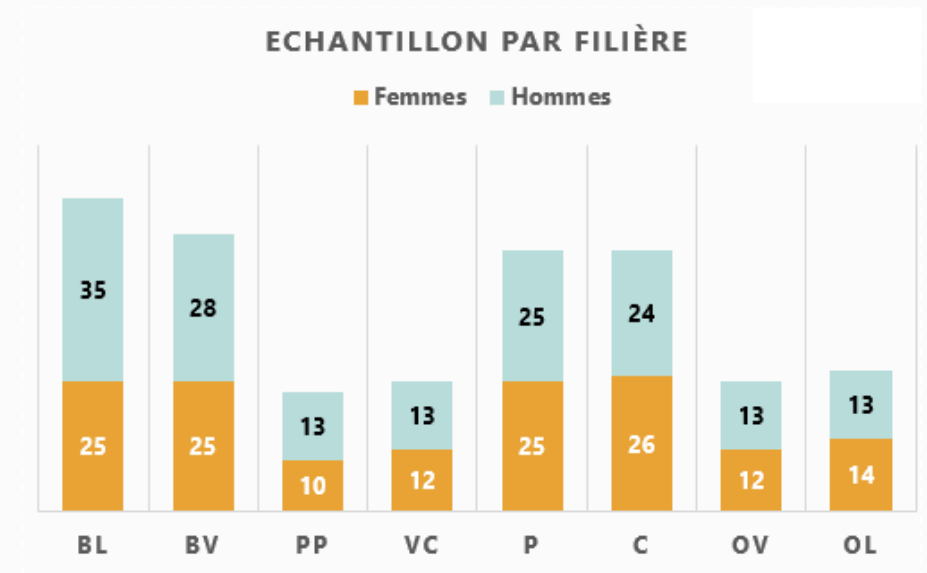
- Autonomie sur la ferme (polyvalence / spécialisation) ?
- Prises de décision ?
- Répartition du travail domestique ?
- Transgression de genre ?
- Méthodes de travail ?

&

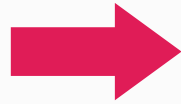
# Une enquête statistique

314 réponses

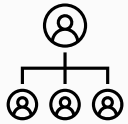
165 hommes  
149 femmes



- 2 Stages -

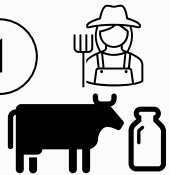


Mars – Septembre 2024



- Stage sur le travail des salariées en élevage, toutes filières  
- Emma Gasteau

1



- Stage sur les femmes des métiers de l'élevage bovin lait  
« *Zoom laitier* » : (Entretiens avec **chefes** d'exploitation,  
focus groups auprès d'**étudiantes** des lycées agricoles)



2



- Flore Javelle



# Analyse des normes de genre en agriculture

- Réflexion autour des identités « masculines » et « féminines »
- Analyse **l'assignation des femmes et des hommes à des rôles sociaux** et des stéréotypes prédéfinis, et à leurs conséquences
- Le genre est une **construction sociale**. « *on ne naît pas femme/homme, on le devient* »
  - Les **comportements** sociaux des hommes et des femmes ne sont pas innés
  - Un processus historique **évolutif**
  - Hiérarchie des valeurs liées au masculin et au féminin, au bénéfice du masculin
  - En étudiant les normes de genre, on s'intéresse à la source des inégalités entre les hommes et les femmes pour les modifier profondément et durablement
- Toutes les sphères de la société sont concernées par les dynamiques de genre !



# Les principaux enjeux issus des entretiens

Installation

Répartition genrée  
du travail

Difficultés dans  
l'exercice du métier et  
solutions

Reconnaissance de  
son travail

Spécificités des  
pratiques



# Installation

Rappel :

Prêts bancaires moins élevés, vendeurs et bailleurs de terres plus défiantes à l'égard des femmes ou de leurs projets (Sénat 2017)

DJA : Seulement 23 % des femmes en bénéficient (en partie car installation plus tardive)

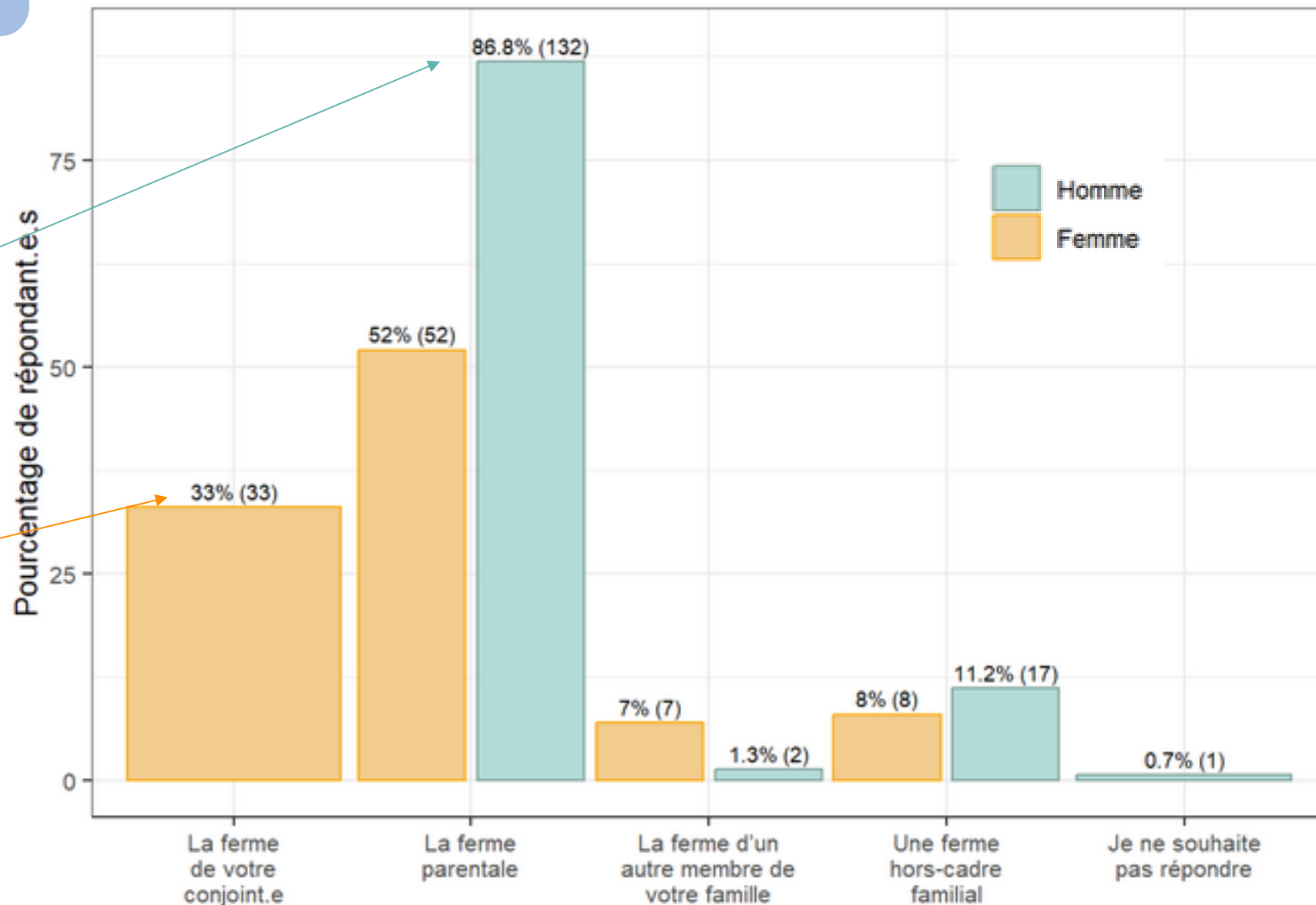
Importation de compétences : 70 % ont exercé un autre métier avant de s'installer, souvent sans aucun lien avec l'agriculture. (BVA 2021)

- **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** :
    - « Non, t'es une femme, on veut un homme à la ferme. »
    - « Et pour lui acheter des terres, il a d'abord voulu voir mon père. »
- **Projets atypiques, combiné au fait d'être femme : risque de refus**
  - « Comment ? des brebis, toute seule, avec un enfant ? Mais vous rêvez complètement. Ça va jamais marcher. »
- **Contraintes spécifiques à la filière bovin lait**
  - Astreinte : « Mais pas les vaches laitières, ce n'était pas mon truc. Je trouvais ça trop contraignant la traite matin et soir. »
  - Gros animaux ?
  - Grosses fermes au coût d'entrée trop élevé



# Installation

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



*Les hommes s'installent + chez leurs parents*

*Les femmes chez leur conjoint*

# Répartition genrée du travail



Les agricultrices ont **2,8 fois plus de troubles musculosquelettiques** que les agriculteurs

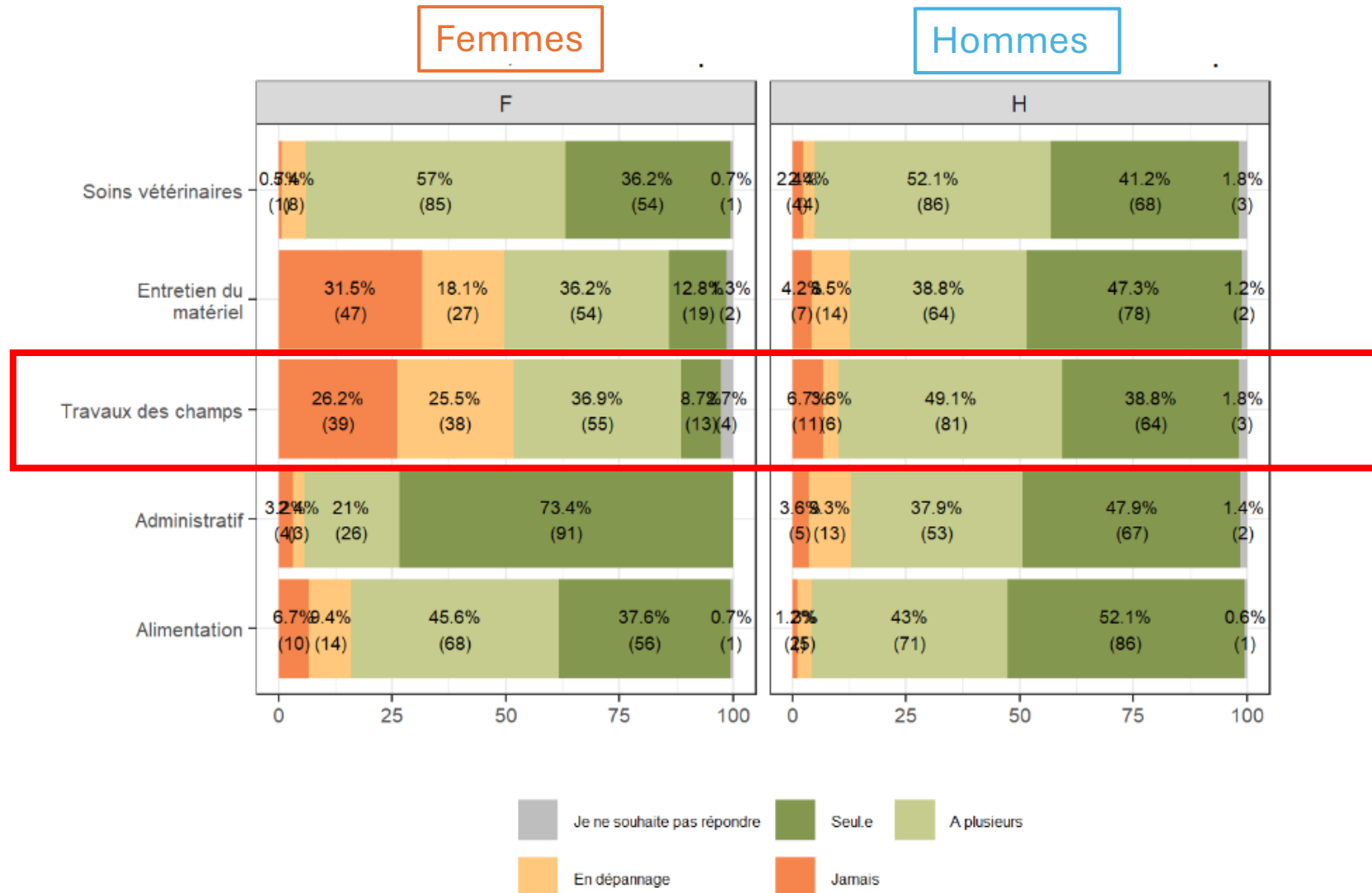
- **Répartition genrée des tâches** en équipe conjugale ou en équipe mixte :
  - Privilège masculin dans l'usage des outils et de l'équipement. Travail d'extérieur, visible
  - Les tâches administratives sont presque toujours l'affaire des femmes et vues comme une corvée. Travail d'intérieur, invisible.  
« *C'est toujours Madame qui est en congé maternité qui, en général, fait la compta.* »
  - Travail morcelé et difficile à comptabiliser ou de se rendre compte du travail accompli.
- **Le fait d'être en bio ne semble pas remettre en cause cette répartition** (étude FNAB 2018)
- "**Complémentarité des sexes**". **Essentialisation** des rôles genrés pour certaines femmes
  - Une manière de **justifier à la fois sa place** dans le collectif et les tâches effectuées  
« *En Bretagne, ils cherchent beaucoup de femmes. Justement, ils disent qu'il y a l'instinct maternel.*  
*Ce qu'ils cherchent en porc naisseurs, c'est d'avoir du résultat de naissance.* »
- **Porosité** entre les pratiques de la sphère familiale et professionnelle : remettre en cause la division professionnelle des tâches conduit parfois à remettre en cause le travail domestique



# Q14. Division genrée du travail

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

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





# Q14. Division genrée du travail

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

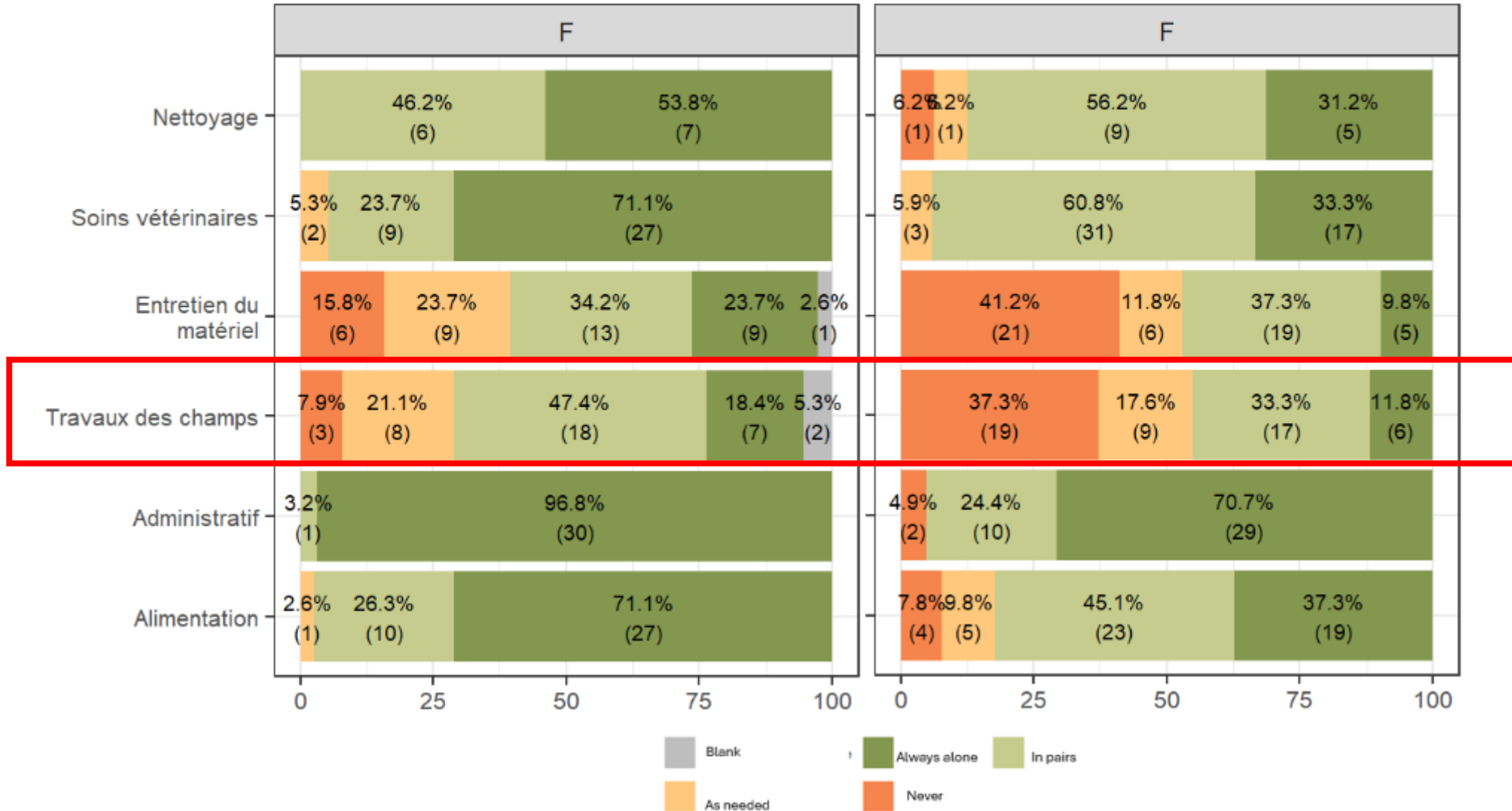
En comparant les femmes installées seules avec les femmes installées en couple



SEULE



COLLECTIFS CONJUGAUX



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

- **L'équipement agricole n'est pas adapté aux femmes.** Contrainte physique forte, dépendance aux hommes, tendance à vouloir diminuer la pénibilité du travail :  
*« Parce que le problème, c'est les charges lourdes, il y a un vrai problème en agriculture, c'est tout est dimensionné pour des hommes, pour la puissance physique des hommes. »*
- **Difficultés avec un équipement parce que trop lourd ou mal adapté** à sa morphologie.  
3 solutions observées :
  - Forcer jusqu'à ce que ça marche et se faire potentiellement mal. *« Bah on subit. »*
  - 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. L'ensemble du collectif en bénéficie !
- **Peur, risques** liés au contact avec les animaux (ici bovins allaitants) :  
*« Et j'ai toujours eu peur. Il y a le taureau qui a foncé dans deux personnes devant moi, qui a failli tuer le vétérinaire. J'ai toujours eu peur, et là je savais **non seulement que j'avais peur, mais qu'il fallait arrêter.** »*

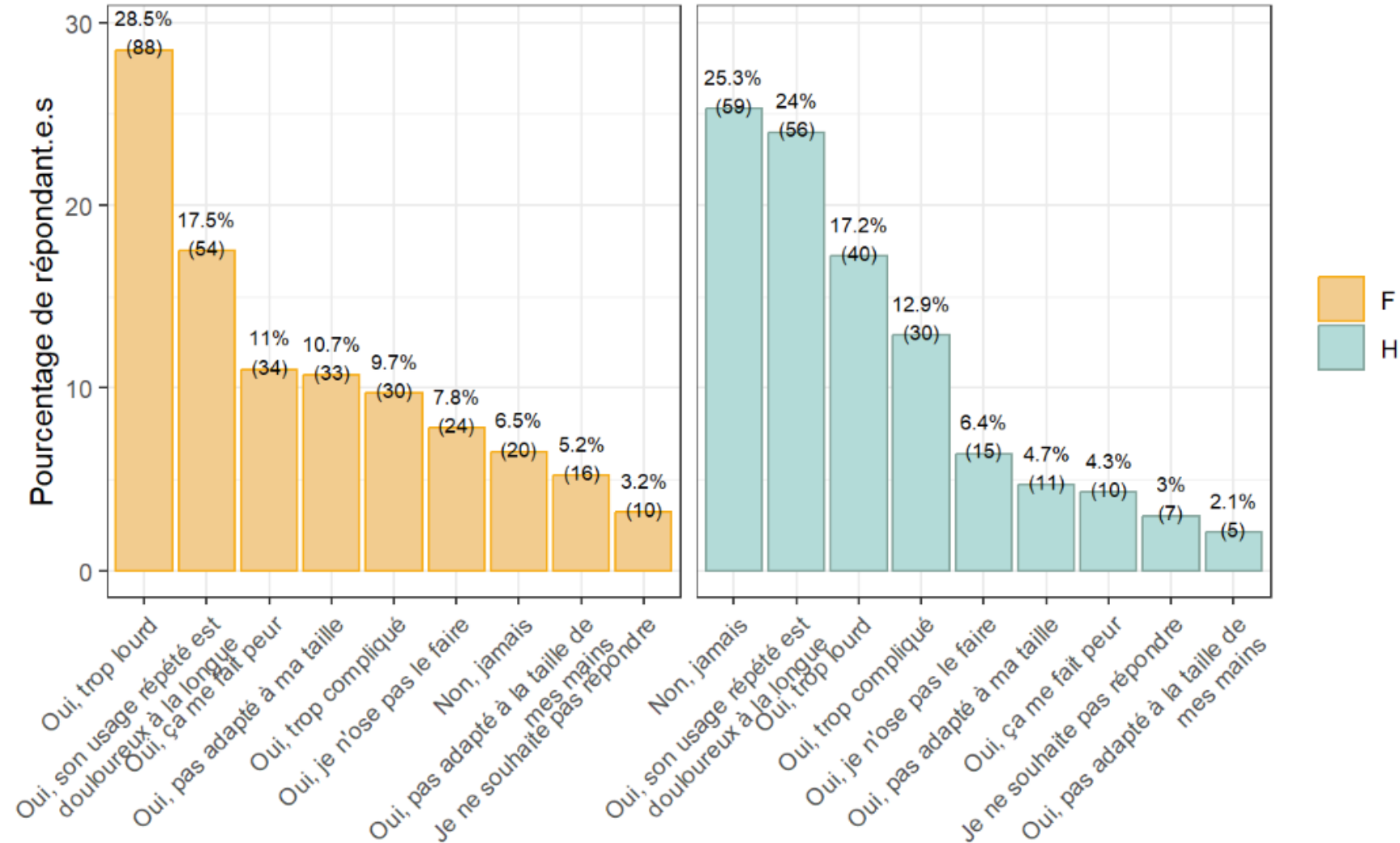


# Difficultés dans l'utilisation des outils

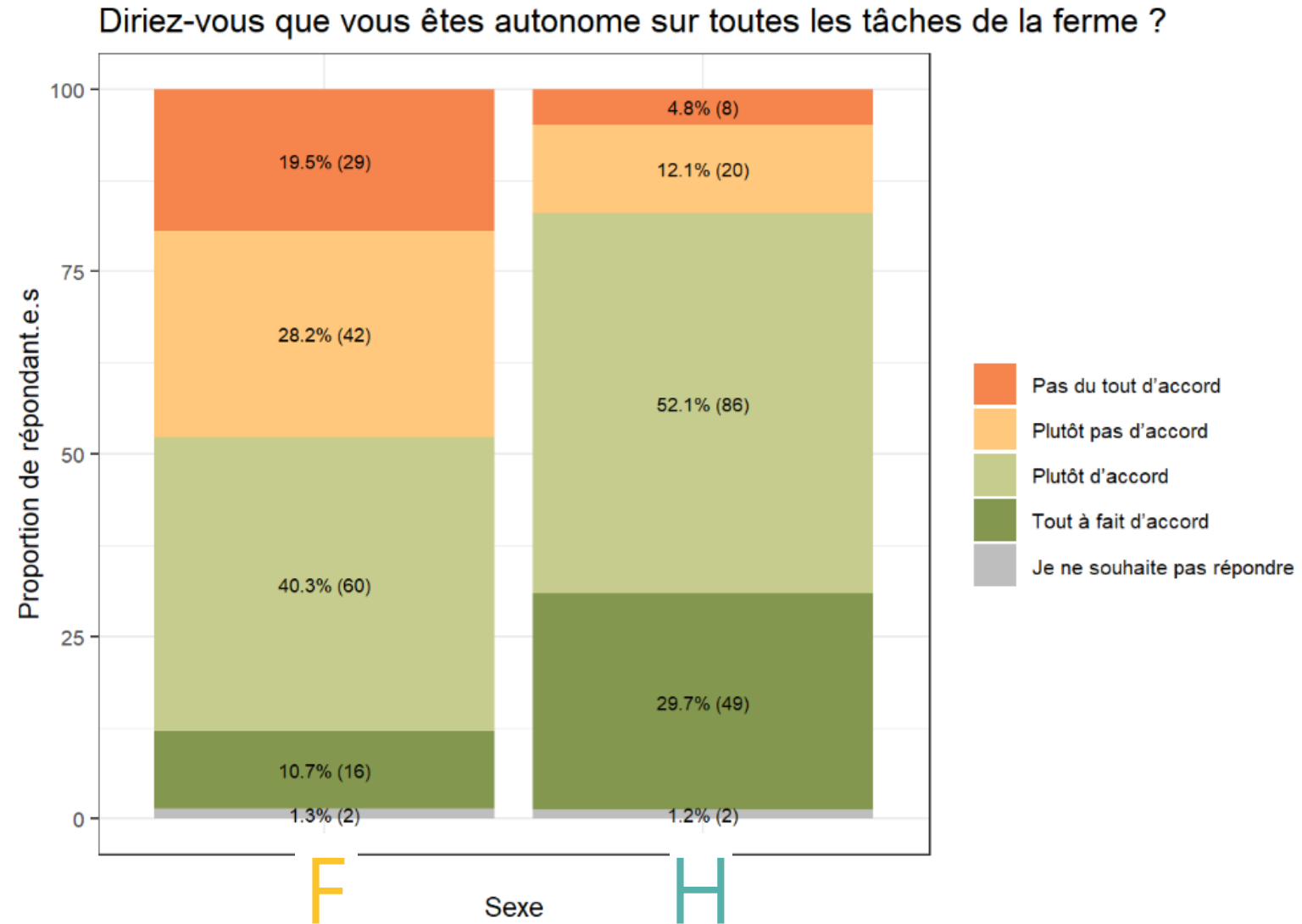
*94 % des femmes ont connu des difficultés avec un outil, une tâche*

*Pour 75 % des hommes*


Avez-vous déjà rencontré des difficultés avec l'usage d'outils ou d'équipements, ou avec une tâche particulière sur votre ferme ?



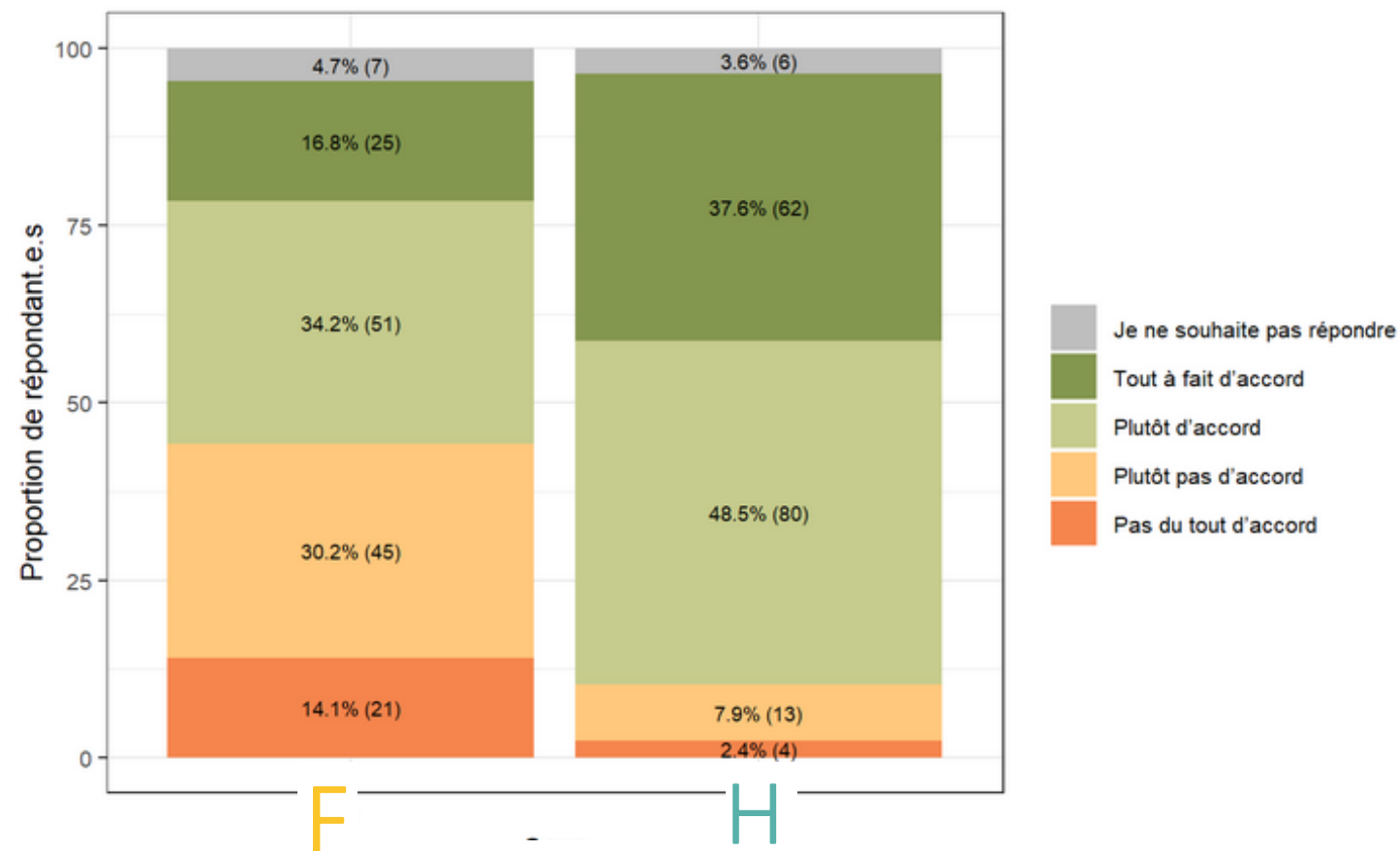
# Un sentiment d'autonomie plus élevé chez les hommes



# Reconnaissance de son travail

« *Il est où le patron ?* »  
spécial élevage 

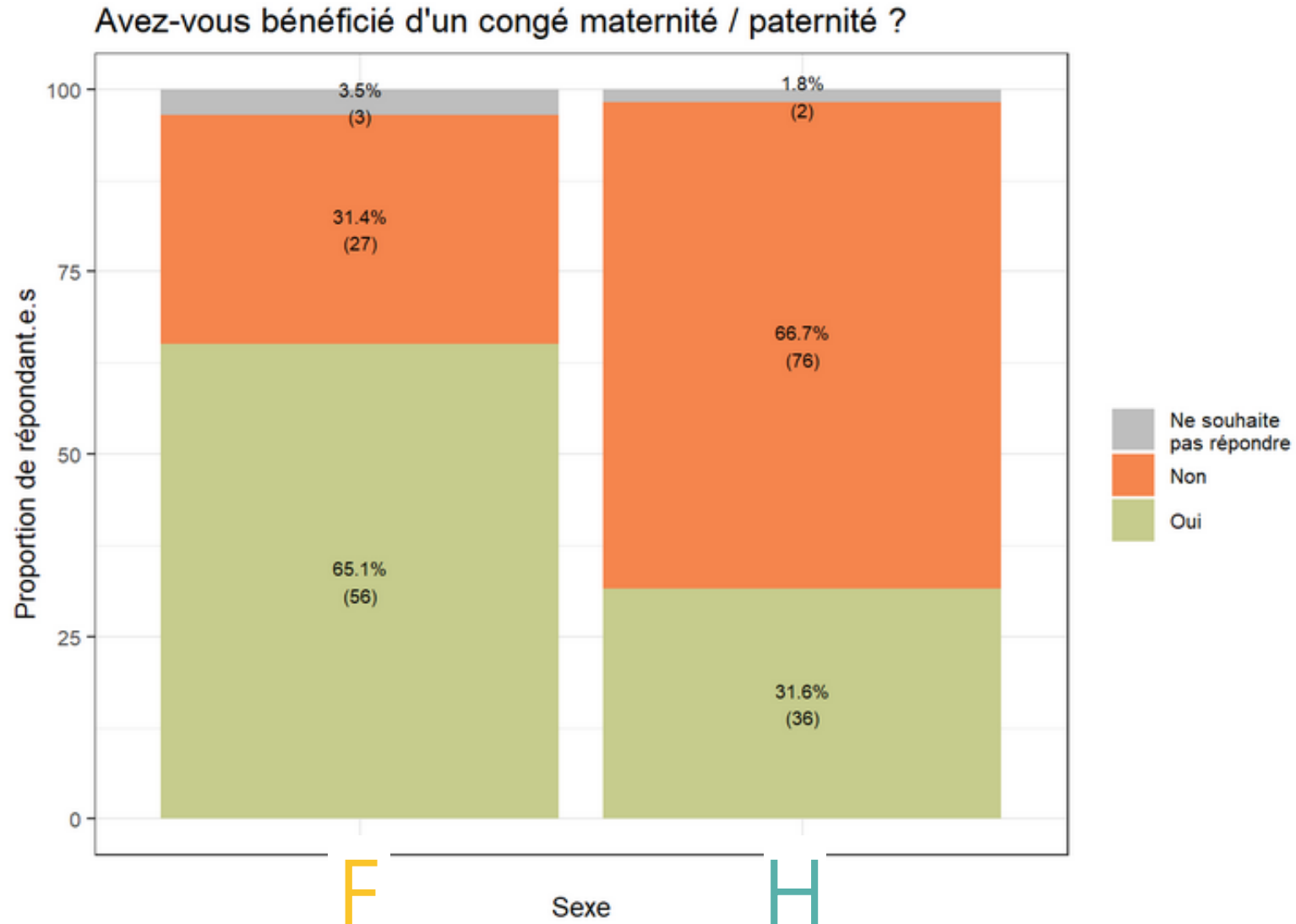
Diriez-vous qu'il est évident pour les personnes qui viennent sur votre ferme que vous êtes le.la patron.ne ?



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

# Les congés de maternité et de paternité

*69% des hommes,  
58% des femmes ont  
eu des enfants depuis  
leur installation*



# Spécificités des femmes dans l'exercice du métier ?

- **Identification aux bêtes**, surtout aux mères, quand on a soi-même été mère
- **Pratiques d'élevage plus douces** (dressage, soins). Pas nécessairement par empathie avec les animaux, le changement dans la façon de travailler peut être **le fruit d'une contrainte physique**. (ex : meulage des porcelets, dressage à la barrière, soins homéopathiques car connaissance du soin dans la sphère familiale)
- **Possibilité d'exprimer** son attachement aux animaux ?

« T'es trop sensible avec tes bêtes ! »





Avenir Elevages

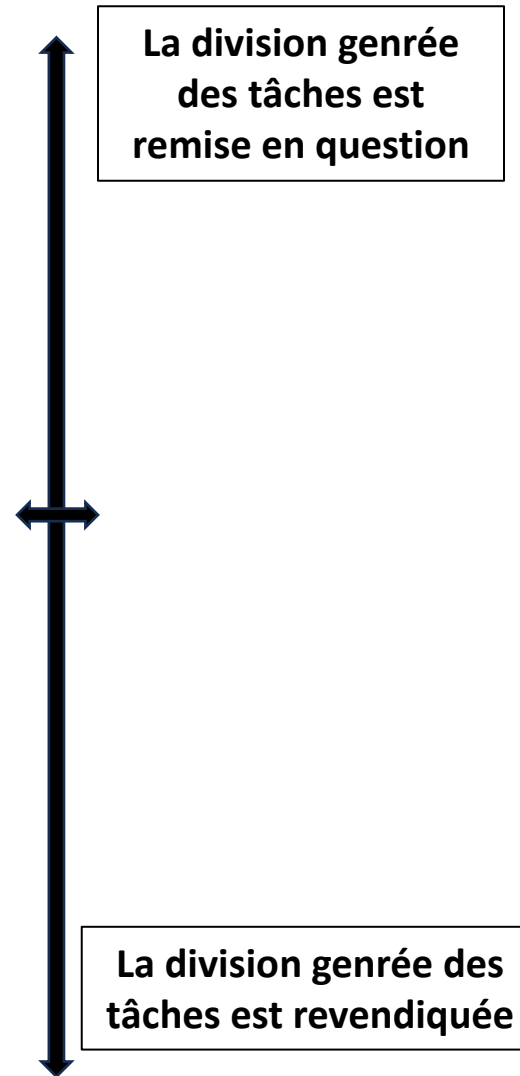
Animaux - Territoires - Alimentation - Société

Proposition de typologie d'éleveuses



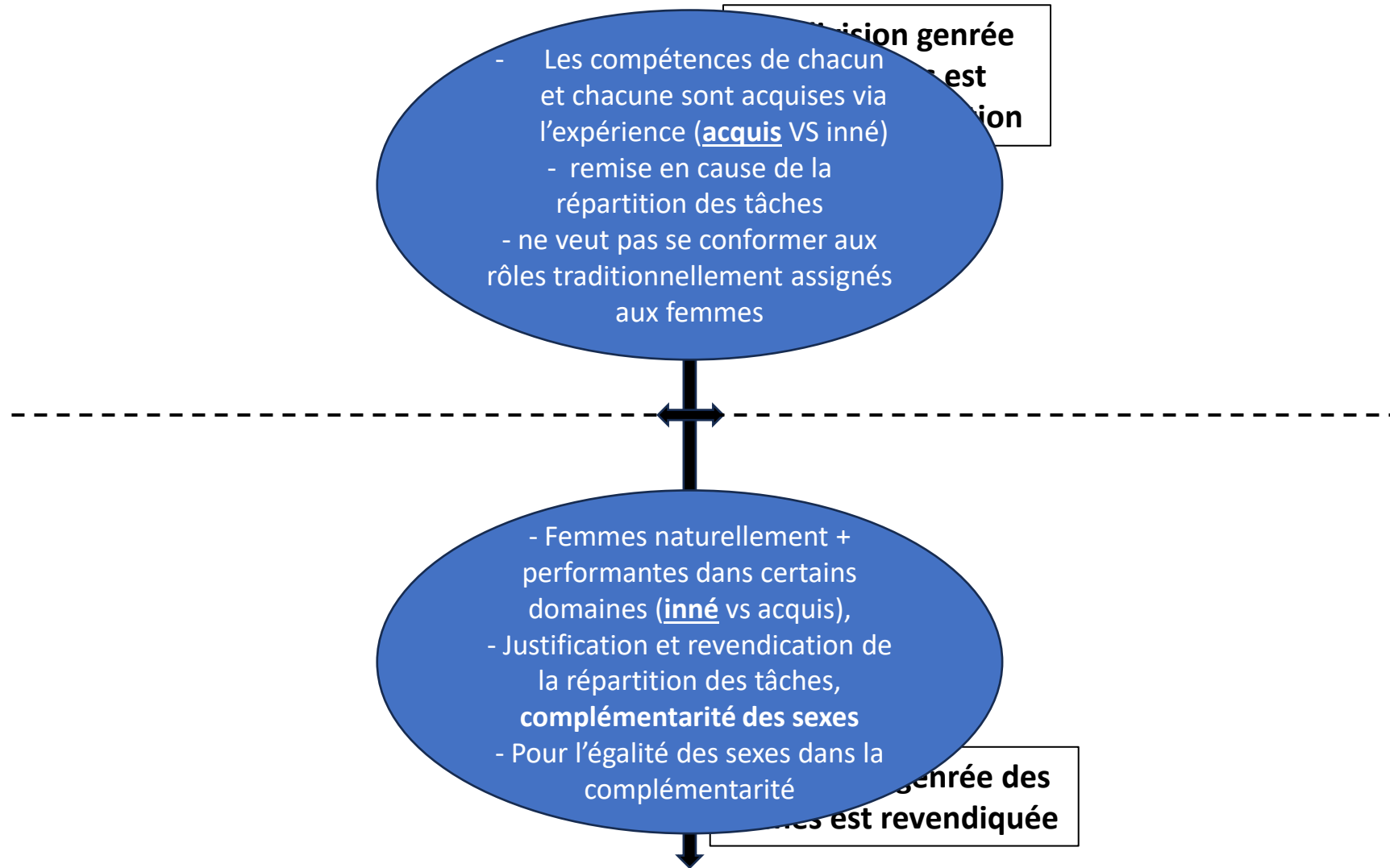
# Premier axe : la remise en question des assignations de genre

1



# Premier axe : la remise en question des assignations de genre

1



# Second axe : leadership sur l'exploitation

2

Leadership  
partiel



Leadership  
intégral

# Second axe : leadership sur l'exploitation

2

**Leadership  
partiel**

- Prend part à **certains** décisions stratégiques (en lien avec son activité particulière)
- Pratiques de travail **conformes** aux normes de genre traditionnelles en agriculture
- **Difficilement identifiée comme cheffe** du collectif de travail



- Prend part à **toutes** les décisions stratégiques de la ferme (matériel, investissements, recrutements)
- **Se considère comme la cheffe, est identifiée** en tant que cheffe
- **Transgression des normes de genre**, au moins dans le leadership

**Leadership  
intégral**

1 & 2

La division genrée  
des tâches est  
remise en question



La division genrée des  
tâches est revendiquée

Leadership  
partiel



Leadership  
intégral

La division genrée  
des tâches est  
*remise en question*

EGALITAIRES *EMPÊCHEES*

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

EGALITAIRES *ENGAGEES*

- 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*

## EGALITAIRES EMPÊCHÉES

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

- Installées sur l'exploitation du mari, ou travaillant avec des hommes
- **Expériences professionnelles + diplômes** avant l'installation
- Invoquent le terme « féministe » comme un pouvoir, en espérant qu'il ait un rôle performatif : se dire féministe va aider à résoudre les **difficultés ressenties face aux inégalités de genre vécues**. Brandissent le terme féministe comme un totem.
- **Groupes de femmes** permet de partager ses expériences, d'être un défouloir, de s'organiser, de puiser de la force.

Leadership  
*partiel*

La division genrée  
des tâches est  
*remise en question*

## EGALITAIRES ENGAGÉES

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

- **Transgression de genre ++** : mécanique, instances locales, travail domestique
- **Autonomie** sur l'ensemble des tâches
- Séparation nette entre le travail et la vie privée : **recherche de congés**, de temps libre, de repos. Un travail comme un autre ?
- **Porte-paroles de la condition des femmes** dans le milieu de l'élevage
- **Totalement impliquée dans l'orientation stratégique**, qu'elle soit seule ou en équipe.

Leadership  
*intégral*

## ELEVEUSES-MÈRES

- *L'égalité dans la complémentarité* -

- Equipe conjugale
- Engagées dans le travail domestique (justifié par leur nature de femme)
- **La division des tâches est revendiquées**
- Remarquent et subissent aussi le sexisme (où est le patron) et recherchent **l'égalité de considération, de reconnaissance** de leur métier.

La division genrée des  
tâches est *revendiquée*

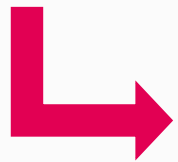
## AGRICULTEURS-FEMMES

- *Décideuses professionnelles dans une complémentarité choisie* -

- Issue du milieu agricole, forte insertion territoriale
- Positions de **leadership** sur l'exploitation ET dans les instances
- S'identifie avant tout **professionnelle** du milieu Agricole plutôt que femme. "Nous, les agriculteurs". Porte parole d'une profession qui s'accorde traditionnellement au masculin.
- N'a pas eu à justifier sa place de femme dans le milieu : c'est un **agriculteur comme un autre**, un professionnel comme un autre.
- **Cheffe d'entreprise** : « *On peut maintenant considérer les fermes comme des vraies entreprises. Il faut avoir un esprit d'entreprise* ».

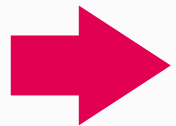
# Ce qu'il faut retenir

- **Installation** : La pratique culturelle de la transmission de la ferme aux garçons de la famille semble être un frein majeur à l'entrée des femmes dans le métier. L'homme est vu comme le propriétaire et transmetteur à la fois du **patronyme, des terres et du capital productif**.



Les éleveuses sont difficilement identifiées comme responsables de l'exploitation, surtout en équipe conjugale et mixte

- **L'équipement agricole** n'est pas pensé pour inclure les femmes :



Les contraintes du métier poussent les femmes à **innover** pour se faciliter le travail : c'est l'ensemble du collectif, et parfois des animaux, qui en bénéficient

***- Besoin de formation sur toutes les activités, notamment mécaniques, préférablement en non-mixité (qui est une étape !)***





# Ce qu'il faut retenir (2)

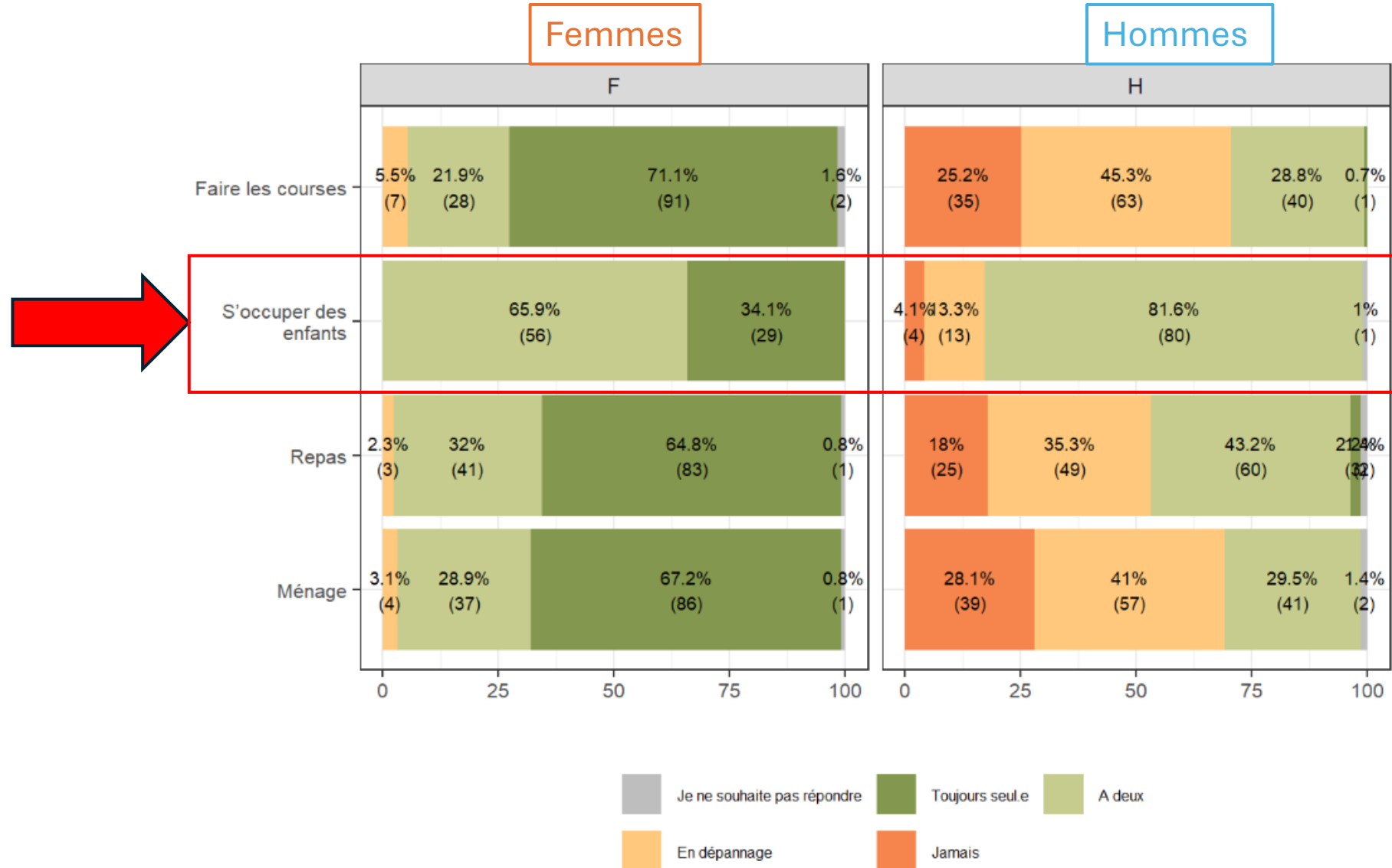
- **La répartition genrée des tâches professionnelles** comme **frein à l'innovation** en élevage, comme **un frein à la circulation des savoirs**. Les éleveuses semblent innover lorsqu'elles 1) ont une connaissance fine et une maîtrise de la tâche et 2) disposent d'une marge de manœuvre décisionnelle pour instaurer un changement
- **Les services de remplacement sont à renforcer** si l'on souhaite attirer et maintenir les femmes en poste. 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 (*cf graphique*)

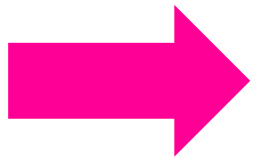


# Q27. Repartition du travail domestique

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

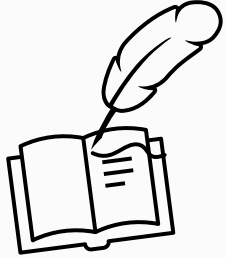
- **Chambres** : 10% de présidentes de chambres départementales, soit 9 femmes. Seulement 2 femmes sur 34 élues dans le bureau de Chambres d'agriculture de France\*
- **Ecart entre syndicats** : FNSEA : 16% de femmes au conseil d'administration, soit 11 agricultrices sur 67 membres. 13% de présidentes 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)*

# Suite du projet – thèse



- Thèse -



*Depuis juillet 2024*



## Où et avec qui

- Laboratoire LISST (**L**aboratoire **I**nterdisciplinaire **S**olidarités, **S**ociétés, **T**erritoires) à **Toulouse**.
  - A pour tutelles l'Université Toulouse - Jean Jaurès, le CNRS, l'EHESS, l'ENSFEA et l'INU Champollion
- Equipe Dynamiques Rurales (dynamiques et recompositions des ruralités dans toutes leurs dimensions)
- Directrice de thèse : Hélène Guétat-Bernard, ENSFEA
- Co encadrement : Elsa Delanoue (Idele)

## Quels enjeux ?

- Si l'on cherche à approfondir les FREINS à l'accès
  - **Entretiens auprès d'agriculteurs**, bailleurs, banquiers
- Si l'on cherche à favoriser le MAINTIEN des femmes en élevage
  - Entretiens auprès de **femmes ayant changé de voie, ayant quitté la profession**
- Question des **masculinités** en agriculture-élevage : quelles normes de genre pour les éleveurs ?



***Dresser un tableau de la construction du genre en élevage***

36



# Merci de votre attention

Retrouvez les diaporamas de nos conférences  
sur **idele.fr**



Venez échanger avec nos ingénieurs  
sur notre

**stand C 77 (Hall 1)**

