



Renouvellement des actifs et attractivités des métiers de l'élevage

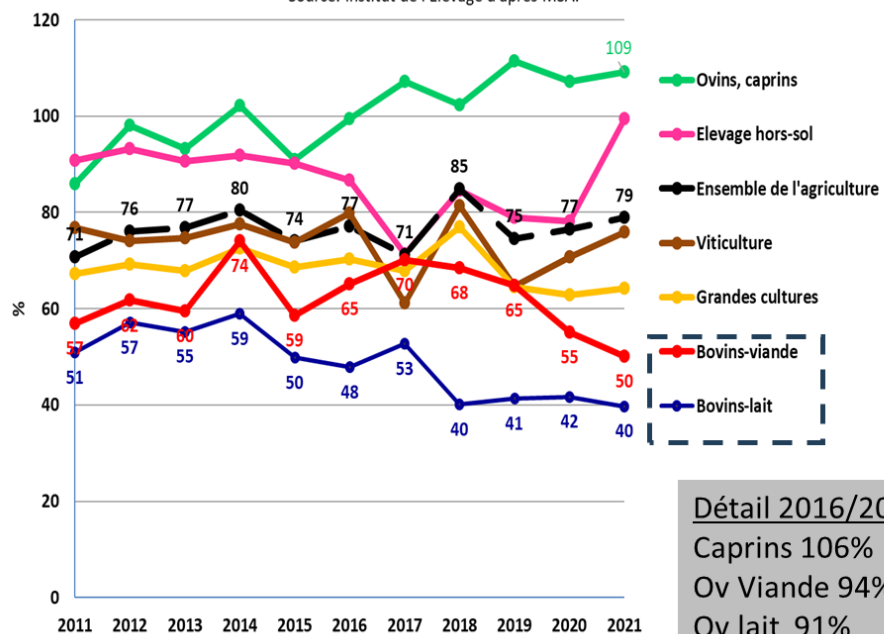
La place des femmes en élevage et le salariat en agriculture
James Hogge et Emmanuel Béguin (Idele)

Contexte et enjeux

Taux de remplacement

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

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



Détail 2016/2018

Caprins 106%
Ov Viande 94%
Ov lait 91%

Un choc démographique pour le secteur bovin ...

- Vieillesse de la population des éleveurs de ruminants : 53% > 50 ans ; 37% > 55 ans (RA 2020 - traitement Idele)
- Faible taux de remplacement en élevage bovin lait et viande (cf. Schéma)

... avec des conséquences négatives sur :

- Les cheptels de vaches (-700 000 VL+VA en 7 ans), l'autosuffisance alimentaire (imports + en BV), les emplois dans les territoires ruraux et le dynamisme des filières d'élevage ruminant

Enjeux d'attractivité pour l'élevage ruminant :

- **Rendre le métier d'éleveuse plus attractif auprès des femmes :**

« Les secteurs qui remplacent bien les départs sont ceux qui attirent les jeunes femmes »

- **Renforcer l'attractivité du salariat agricole :**

- Substitution de la MO exploitants par du salariat (yc tiers employeurs)
- Porosité entre le salariat et l'installation en élevage de ruminant

I - LA PLACE DES FEMMES EN ÉLEVAGE

James Hogge (Idele)



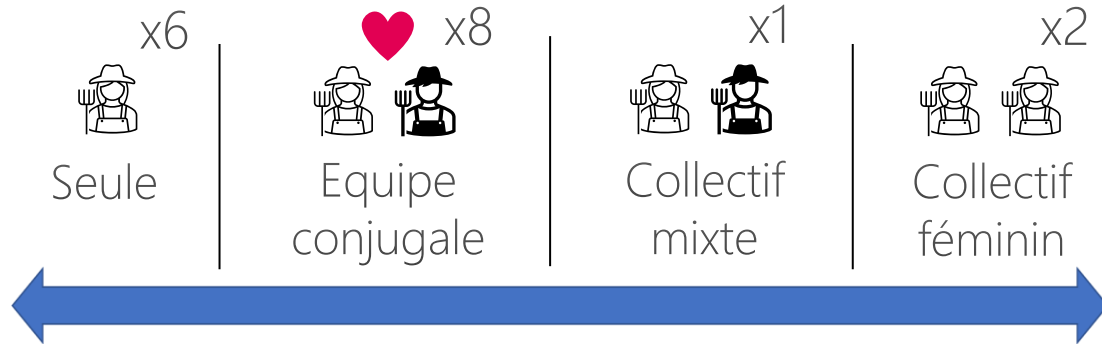
Mieux comprendre les spécificités de **l'accès** et de **l'exercice** des métiers de l'élevage au féminin

Une enquête qualitative : une diversité de profils

&

Une enquête statistique

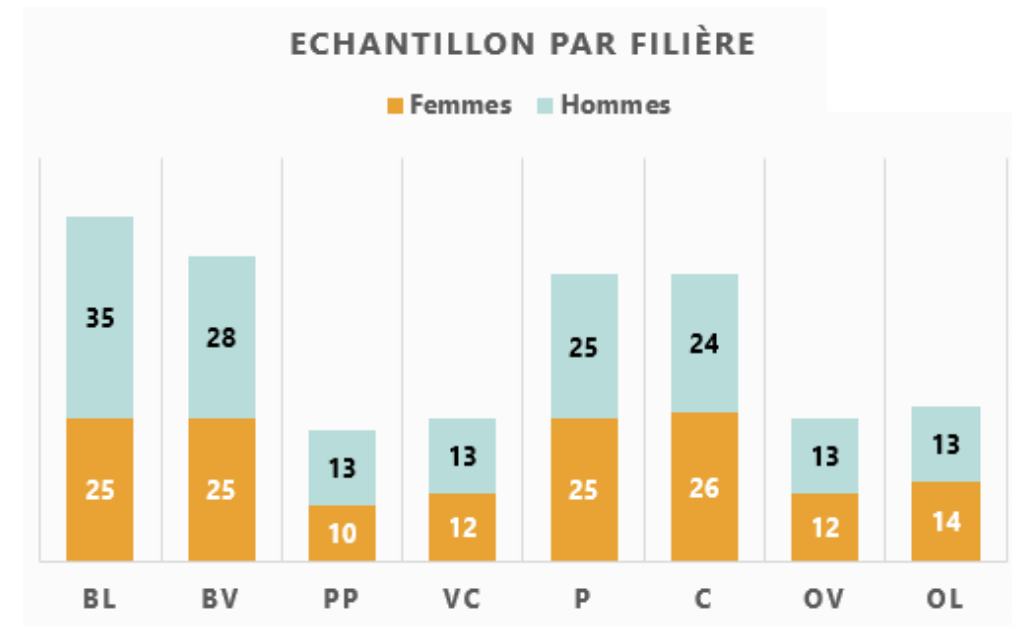
17 entretiens



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

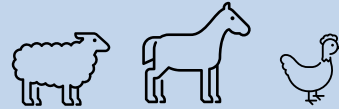
165 hommes
149 femmes

314 réponses



Spécificités des installations féminines

Filières



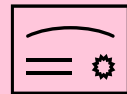
- Surreprésentées en élevage, surtout équins, caprins, ovins, volailles
- **MOINS** présentes en bovins (surtout viande) et en polyculture-élevage

Systeme



- Projets atypiques : 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 : 15% vs 44 % pour les hommes, + diplômées du tertiaire
- Moins accès à la DJA

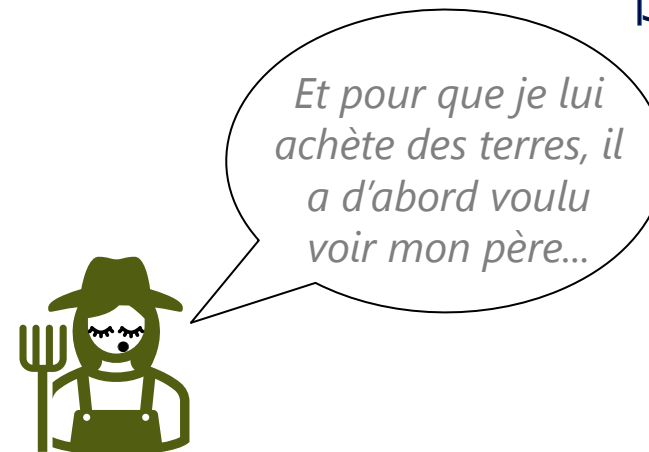
Statut



- 360 300 femmes salariées dans la production agricole (35,7%)
- Condition d'emploi plus précaires
- De plus en plus « cheffes », mais proportionnellement de moins en moins nombreuses

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**
 - **Projets atypiques**, risque de refus
- **Contraintes spécifiques aux filières**
 - Astreinte
 - Gros animaux ?
 - Coût d'entrée trop élevé



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 jeunes, 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 sa place** dans le collectif et les tâches effectuées
- **Porosité** entre le travail sur la ferme et le travail domestique !

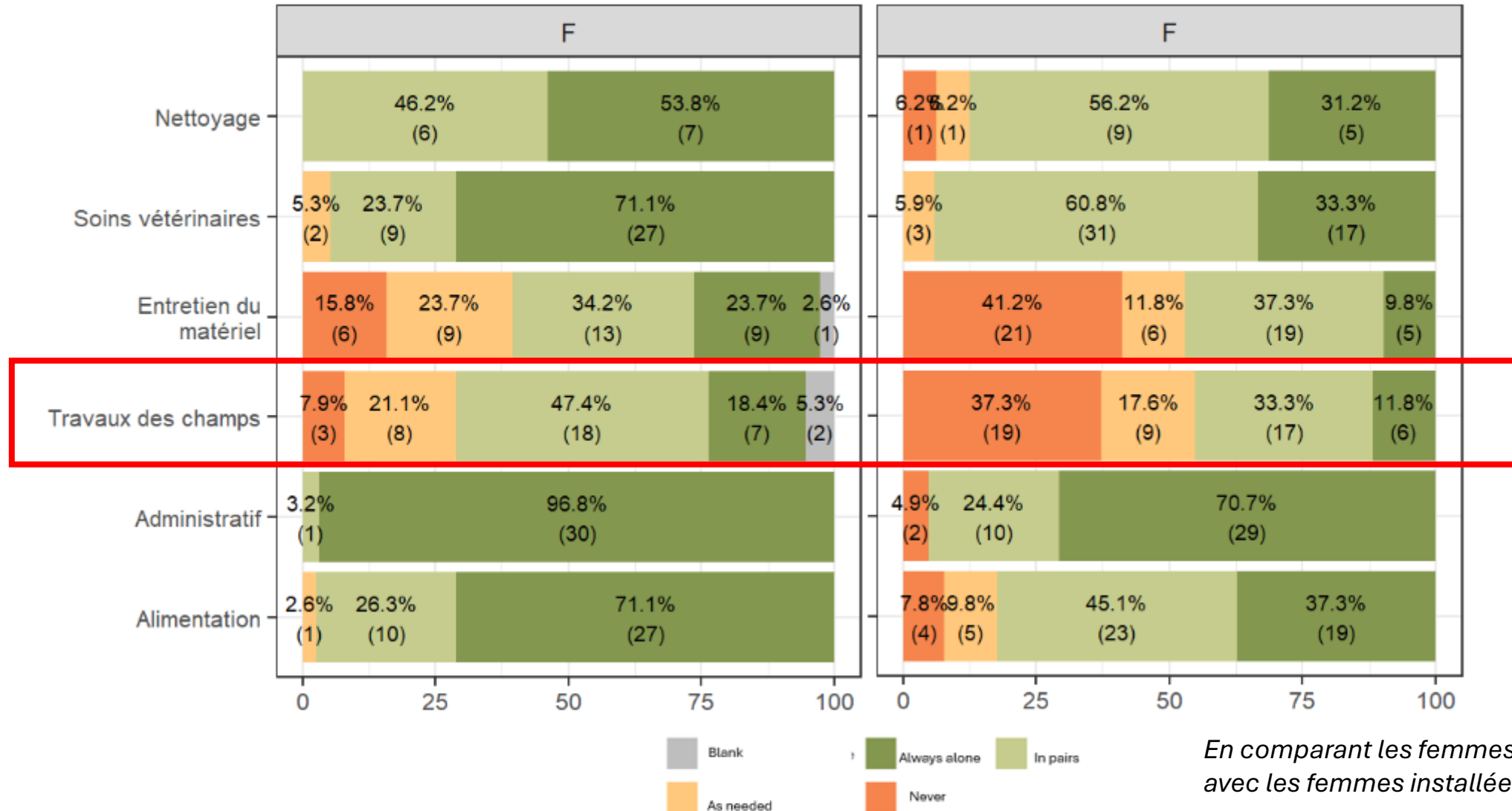
Des tâches allouées en fonction du sexe... et du collectif !



SEULE



COLLECTIFS CONJUGAUX

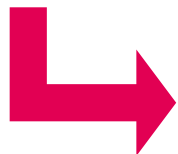


En comparant les femmes installées seules avec les femmes installées en couple

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 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

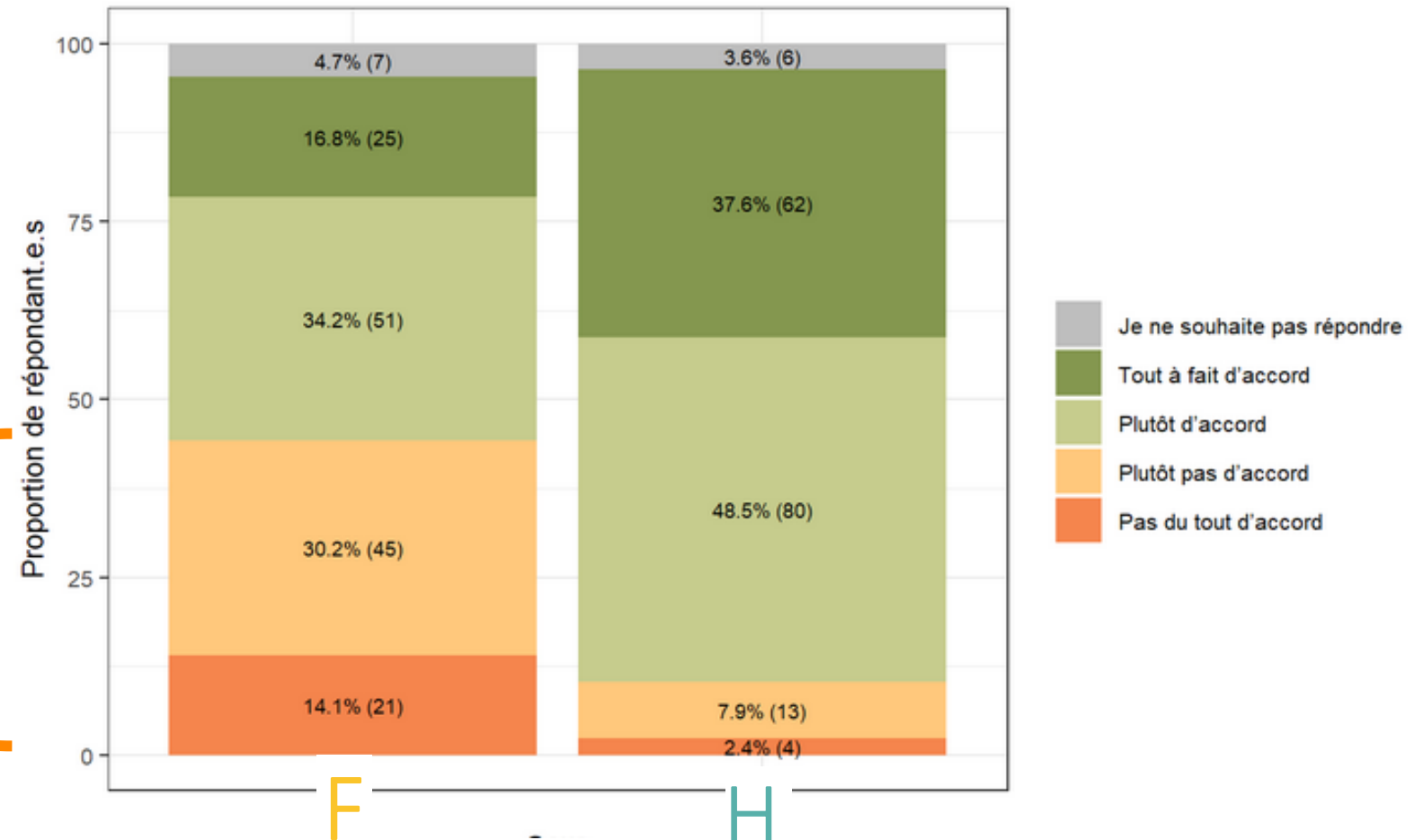
Le plus dur pour les femmes, c'est pas d'être seule, c'est d'être installée avec son mari...



« 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

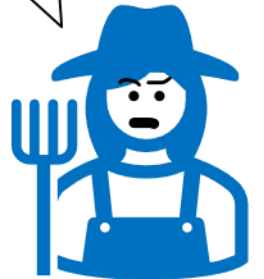
- Surtout en équipe conjugale ou mixte
 - L'homme reste vu comme le chef de l'exploitation ET le chef de la famille
 - La hiérarchie des rôles sociaux H/F joue sur la reconnaissance du travail des femmes
- Surtout en individuel ou en collectif féminin
 - Davantage de reconnaissance et considération de son travail quand on est installée seule
- 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
- **Invisibilisations :**
 - **De la part des hommes :** réappropriation d'une invention car socialement valorisé, travail domestique...
 - **De la part de l'administration :** courriers, homme inscrit 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**

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



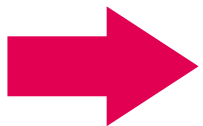
Ce qu'il faudrait mettre en place

- **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 !
- **Constat : 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



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.



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

II - LE SALARIAT EN AGRICULTURE

**Emmanuel Béguin, Sophie Chauvat (Idele),
Emma Couedel (stagiaire Idele)**

Etude sur le salariat agricole : le diagnostic CAPSAGRI

Objectifs du projet CAPSAGRI

- **Mieux connaître**
 - les profils des « nouveaux » salariés
 - Les besoins en compétences pour les salariés et les employeurs (RH)
 - Identifier les formations et parcours d'entrée dans le métier déjà existants
- Identifier **les actions à mettre en place** pour répondre aux nouveaux besoins

Les partenaires de l'étude



Le contexte en chiffres

~ **80 enquêtes** qualitatives
employeurs et salariés (BL, maraichage, Tiers-employeurs)

~ **40 enquêtes** qualitatives
acteurs de l'emploi et de la formation

3 réunions participatives des acteurs (Rennes, Lyon, Paris)

Un enjeu à développer le salariat dans les exploitations qui se heurte à des difficultés de recrutement

Contexte / salariat agricole et élevage

- **Substitution MO** salariée et tiers-employeurs / baisse du travail familial
- Au total ~1 million de salariés, 47% des ETP agri. totaux ; **14% en élevage de ruminants ; 20% en BL en progression / année 2000 (3%)**
- **Précarité du salariat agricole** (tps partiel, saisonnier), 50% du travail sous statut précaire, **fort turn over** => 19% seulement des salariés de 2010 le sont encore en 2020
- **Des difficultés de recrutement** : déficit d'attractivité, concurrence/autres secteurs => rémunérations peu attractives (-20%/ouvrier secteur industriel), déficit d'image, pénibilité, manque de compétences managériales

L'apprentissage forme plus au métier d'éleveur (18,5% sont devenus agriculteurs dont 15% éleveur) que de salarié agricole (14% dont 9% en exploitation avec élevage). [MSA 2010-2020]

En élevage, la porosité est plus forte entre les statuts de salariés et (co)exploitant.

Enjeu : attirer des personnes éloignées du secteur agricole, répondre aux besoins de (nouvelles) compétences / salariat agricole

- Seulement **10% d'enfants d'agriculteurs** dans la formation agricole initiale
- **Ecarts d'attractivité** filières animales (dont BL) /filières végétales
- Compétences nécessaires et **parcours / employabilité** des nouveaux publics + **capacité à les intégrer / compétences RH des employeurs**
- Place des femmes / salariat agricole (taux féminisation 36%)
- Nouvelles compétences pour salariés + qualifiés (~20%) agro-écologie, climat, circuits courts, nouvelles technologies...

Attractivité et insertion dans l'emploi

- Le constat : **méconnaissance/mauvaise image du métier de salarié agricole**, fracture agriculture/société, invisibilité yc /milieu agricole et /acteurs de l'Emploi et de la Formation => **nécessité de « Parler du métier »**
 - => Un foisonnement d'initiatives +/- ciblées ; +/- coordonnées ; +/- évaluées => avec quelle lisibilité ? Professionnalisation et synergies à renforcer
- **Les actions immersion-gestes** : casque de réalité virtuelle, visites immersives, stages (PMSMP) => **un maillon essentiel à renforcer** / attirer de nouveaux publics (« acculturer » les conseillers emploi)
- **L'accompagnement vers l'emploi** : offre de service et palette d'outils (PE) non spécifiques à l'agriculture => **méconnaissance et sous-utilisation par les employeurs agricoles « secteur atomisé »**, parcours d'insertion mieux structurés par les tiers employeurs (les + importants) et les GEIQ

Attirer et fidéliser les salariés en élevages bovins lait

- Résultats d'enquête qualitative auprès de salariés (14) et d'éleveurs (14) en élevage bovins lait dans le Grand Ouest



Métier de salariés agricoles (bovins lait)

ACCÈS AU MÉTIER



Accès facile (14/16)
Mais des difficultés à
trouver des "bons"
maîtres de stage (5/16)



Accès difficile (2/9)
Discrimination en tant
que femmes

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES



Acquérir le sens de
l'observation (6/16)
Quantité d'information
à retenir (7/16)



Pénibilité du métier (9/9)
"Etre une femme " (7/9)
Appréhension et difficulté à
la conduite de matériel (8/9)

INCONVÉNIENTS DU MÉTIER

Horaires par l'amplitude des horaires (6/16) et par les weekends d'astreinte (6/16)

Pénibilité physique du métier évoquée seulement par les salariés femmes (9/16)

Traite (7/16)

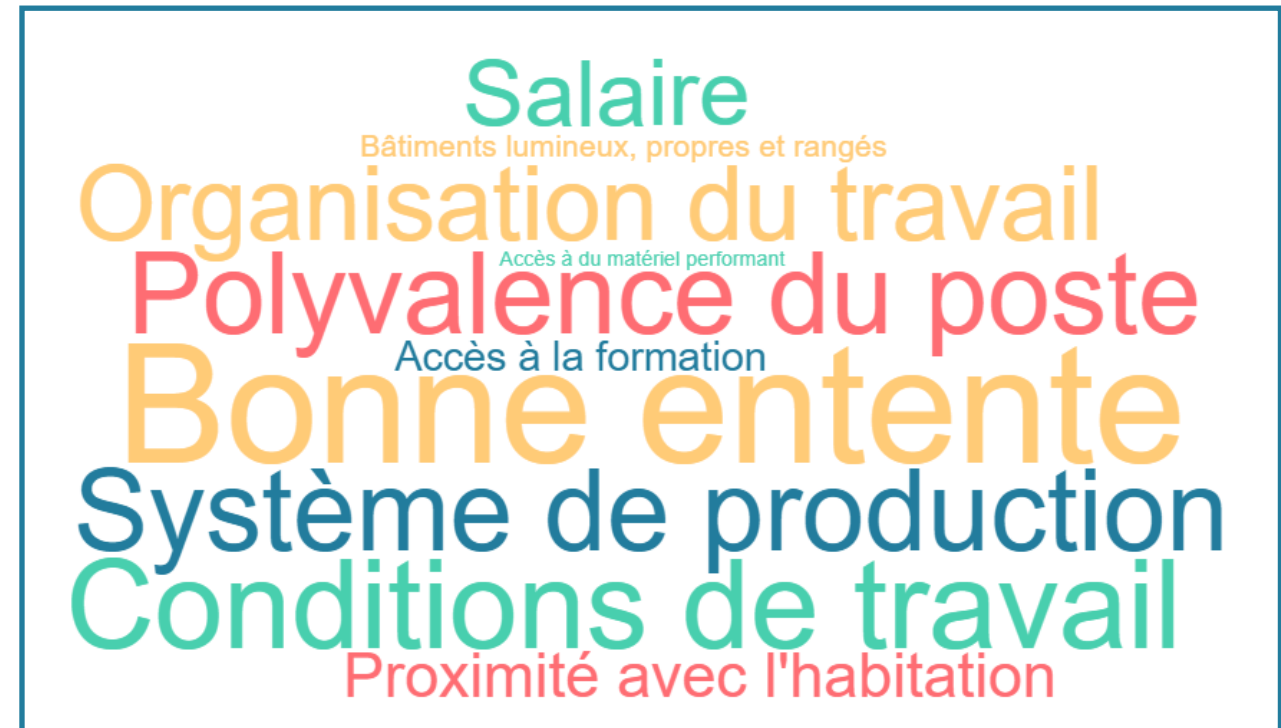
Conditions météo (5/16)

Facteurs d'attractivité d'une exploitation

1. SELON LES ÉLEVEURS ENQUÊTÉS



2. SELON LES SALARIÉS ENQUÊTÉS



La taille des mots varie selon le nombre de fois qu'ils ont été cités par les enquêtés.
Plus le mot est gros, plus il a été cité par les enquêtés.

Facteurs d'attractivité et de fidélisation du métier

LES ATTENTES DES SALARIÉS

LES PRATIQUES MISES EN PLACE PAR LES ÉLEVEURS

Conditions de travail

Bonne ambiance de travail (16/16)
 Présence du salle de pause (14/16)
 Importance des conditions de travail (12/16) et des améliorations souhaitées sur la traite (8/16)
 Moins de pénibilité physique (9/16)

Aménagement d'un bureau (3/14)
 Simplification du travail depuis l'arrivée des salariés (5/14)
 Traite une seule fois par jour pour les salariés (14/14)
 Achat d'un quad (4/14)

Rémunération

Rémunération minimum pour exercer le métier :

- 1,1 SMIC net/mois (4/16)
- 1,2 SMIC net/mois (5/16)
- 1,3 SMIC net/mois (6/16)

Rémunération moyenne des salariés par les éleveurs : 1,07 SMIC net/mois
 Mais avantages économiques :

- Accès à des produits alimentaires (14/14)
- Prime et 13ème mois (9/14)
- Plan d'épargne salarial (5/14)
- Ticket resto (2/14)

Facteurs d'attractivité et de fidélisation du métier

LES ATTENTES DES SALARIÉS

LES PRATIQUES MISES EN PLACE PAR LES ÉLEVEURS

Organisation du
travail

Horaires flexibles et adaptés (12/16)
Effectuer des tâches variées et à
responsabilité (11/16)
Weekend d'astreinte limité (au maximum 1
sur 3) (11/16)

Semaine en 4 jours (6/14)
Des horaires du matin ou du soir une
semaine sur deux pour les salariés (6/14)
Adaptation de l'attribution des tâches en
fonction des motivations des salariés (6/14)
Un weekend sur 3 au maximum (12/14)

Système de production

Elevage à taille humaine (9/16)
Accès à l'extérieur obligatoire (11/16) dont
8 salariés qui souhaitent une conduite à
l'herbe

Merci de votre attention !

Vos questions... ?

Et pour aller plus loin ...

- ❑ Replay "**Femmes en élevage**" - Les spécificités de l'exercice des métiers de l'élevage au féminin
- ❑ CAPSAgri – Renforcer les compétences pour **mieux accueillir et pérenniser le salariat** en production agricole - Diagnostic "Compétences et métiers d'avenir" - 2023

<https://idele.fr/rmt-travail/dossiers-et-publications>



Téléchargez le dossier technique n°7
Éleveur de ruminants :
l'attractivité du métier en question

