



LA PLACE ET LE TRAVAIL DES FEMMES SALARIÉES EN ÉLEVAGE

RÉSULTATS D'ENQUÊTES QUALITATIVES

**EN 2022, LA FRANCE COMPTAIT
410 000 SALARIÉES EN PRODUCTION
AGRICOLE, UN EFFECTIF EN HAUSSE
DE 5,8 % PAR RAPPORT À 2021.**

Le nombre d'agriculteurs exploitants a lui diminué, passant de 1,7 million en 1982 à 400 000 en 2020. Cette diminution s'accompagne d'un agrandissement des exploitations et d'un plus grand recours au salariat (+15 % entre 2010 et 2020).

Les métiers agricoles, notamment dans l'élevage, peinent cependant à attirer et en particulier dans les filières avec peu de femmes ou de personnes hors cadre familial. Alors que les femmes représentaient 38 % des actifs agricoles en 1982, elles ne sont plus que 25 % en 2020.

Avec un âge moyen de 37,4 ans, les femmes salariées sont principalement employées en viticulture (33,6 %), cultures spécialisées (30,9 %) et polyculture associée à de l'élevage (18 %). Cette hiérarchie des principales activités est stable depuis une décennie.

**LE PROJET DU GIS AVENIR
ÉLEVAGES, LANCÉ EN 2023,
VISE À ANALYSER
L'ATTRACTIVITÉ ET L'EXERCICE
DES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE
POUR LES FEMMES.**

Une première étape a consisté à étudier l'expérience des cheffes d'exploitation et à comparer les perceptions des éleveuses et des éleveurs grâce à un sondage. Ce travail de recherche a été approfondi en ouvrant le sujet à la question spécifique des salariées en élevage. Pour cela, une enquête a été réalisée afin de mieux comprendre leurs conditions de travail, leur position vis-à-vis du statut de salariée, leur place au sein des collectifs, ainsi que l'attractivité de ce métier auprès des femmes.



MATÉRIEL ET MÉTHODE



UNE ENQUÊTE QUALITATIVE PORTANT SUR 5 THÈMES...

L'étude a mis en œuvre une méthodologie d'enquête qualitative pour comprendre la diversité des représentations du métier de salariées en élevage. Des entretiens semi-directifs ont été conduits auprès de salariées pour recueillir leur point de vue. Un guide d'entretien a été construit pour aborder cinq thématiques : leur parcours, leur rapport au travail, leur relation aux animaux, leur vie personnelle et leurs réseaux et formations.

... AUPRÈS DE 18 SALARIÉES EN ÉLEVAGE

Pour obtenir une diversité d'expériences et de perspectives sur le travail des salariées en élevage, **plusieurs critères** ont été utilisés **pour sélectionner l'échantillon** (voir Fig. 1) :

- la filière d'élevage,
- le statut professionnel,
- l'origine sociale (milieu agricole ou non),
- la parentalité.

L'échantillon étudié comprend **18 femmes salariées** de trois régions : Bretagne, Grand-Est et Centre-Val de Loire. Parmi ces salariées, 5 travaillent ou ont travaillé en élevage bovin lait, 3 en bovin viande, 2 en ovin, 4 en caprin, 4 en porcin et 3 en avicole (voir Fig. 1). Certaines travaillent dans des exploitations avec plusieurs types d'élevages. L'échantillon inclut 11 salariées en poste, principalement en CDI, une en CDD et une en service de remplacement. Les 7 autres ne sont plus salariées, ayant eu des expériences en remplacement, CDD ou CDI. Huit femmes viennent du milieu agricole, tandis que 10 n'en sont pas issues. Enfin, 6 des 18 femmes sont mères de famille.

LES SALARIÉES EN ÉLEVAGE ET LES INFRASTRUCTURES ET MATÉRIELS

L'accès à des infrastructures de qualité et du matériel adapté afin de réduire la pénibilité du travail semble être un premier facteur de bien-être pour les salariées.

La plupart des femmes interrogées disposent des installations nécessaires (en particulier toilettes et douches séparées) mais certaines déplorent encore un manque d'infrastructures adaptées, surtout dans des environnements majoritairement masculins.

En termes de matériel, certaines constatent des améliorations, souvent à leur demande, tandis que d'autres se heurtent à des équipements inadaptés, provoquant parfois des blessures. Le travail reste physiquement exigeant, et bien que cela ne décourage pas majoritairement les salariées, certaines s'inquiètent de leur capacité à continuer à long terme.



« Ma patronne m'a fait une salle de pause et des toilettes vraiment qu'à moi [...], elle a tout fait pour que j'ai mon petit lieu tranquille, c'est chouette. »

« Il se trouve qu'effectivement, à l'atelier d'engraissement, il y a des barrières que je ne peux pas ouvrir. Je m'abîme le corps en fait : je me suis fait mal il y a un an et demi. »

QUELLES TÂCHES, RESPONSABILITÉS ET PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION POUR LES SALARIÉES EN ÉLEVAGE ?

L'enquête révèle que les femmes salariées en élevage se concentrent majoritairement sur des tâches liées aux soins des animaux, tandis que l'utilisation du tracteur et les travaux de l'atelier végétal leur sont rarement confiés. Certaines occupent des postes à responsabilités, mais sans reconnaissance officielle, ce qui peut entraîner un manque de satisfaction au travail. La valorisation des tâches varie, avec une reconnaissance accrue pour des rôles comme la traite, souvent attribués aux femmes en raison de stéréotypes de genre. Ces stéréotypes peuvent limiter leurs perspectives d'évolution et créer un sentiment d'injustice, dégradant leur bien-être et influençant leurs choix de carrière.



« Moi aujourd'hui, je suis salariée donc je fais ce qu'on me dit de faire, je n'ai décidé de rien. Je suis une tâcheronne, on me dit 'Fais la tâche'. Je ne sais pas ce qu'il se passe dans la journée ni dans la semaine sur l'exploitation. »

« La traite, c'est clairement plus valorisé. Sur pleins d'exploitations que je vois par ici, ce sont les femmes à la traite, c'est fou hein. Pour moi [...] ce n'est pas maternel, c'est de l'empathie et de l'intuition. Mais après c'est aussi une éducation qu'on a, on est éduquées à prendre soin de tout, de tout le monde, et après de soi. »

FIG. 1 : RÉPARTITION DES 18 SALARIÉES EN ÉLEVAGE ENQUÊTÉES, SELON 4 CRITÈRES

FILIÈRE D'ÉLEVAGE	STATUT PROFESSIONNEL	ORIGINE SOCIALE	PARENTALITÉ
BOVINS LAIT 5	SALARIÉES 11	ISSUES DU MILIEU AGRICOLE 8	AVEC ENFANTS 6
BOVINS VIANDE 3	ANCIENNES SALARIÉES 7	NON ISSUES DU MILIEU AGRICOLE 10	SANS ENFANTS 12
OVINS 2			
CAPRINS 4			
PORCINS 4			
AVICULTURE 3			

SALARIÉE D'ÉLEVAGE : ENTRE ÉPANOUISSEMENT ET DIFFICULTÉS



« Mon patron me remercie beaucoup, et je trouve que c'est gratifiant. Il ne va pas forcément me dire 'T'as super bien fait ça', mais il me remercie et je trouve que c'est équivalent. Et aussi, [...] il me donne une prime de Noël, alors qu'il n'est pas obligé de le faire. »

La plupart des salariées que nous avons rencontrées se déclarent globalement satisfaites de leur travail. Les plus épanouies aiment leur métier, en sont fières, ont du temps libre, des responsabilités et une bonne ambiance de travail.

Les moins satisfaites témoignent d'un métier stressant avec un volume horaire trop important, un manque de perspectives d'évolution ou bien un malaise lié au manque de considération du bien-être animal.

Certaines salariées justifient leur départ du métier en raison des difficultés à faire leur place en tant que femmes et à une exposition fréquente aux violences sexistes et sexuelles. Outre les violences verbales auxquelles sont exposées les salariées, plusieurs d'entre elles témoignent avoir subi des attouchements ou des agressions sexuelles sur leur lieu de travail. Il est donc nécessaire de prêter attention à ces enjeux pour que ces femmes se sentent légitimes dans leur métier, s'épanouissent et restent à long terme dans ce secteur.

FEMME EN ÉLEVAGE : LE CHOIX D'ÊTRE SALARIÉE OU NON

L'enquête révèle que le poids des charges mentales affecte l'équilibre entre la vie de salariée, de femme et de mère. Un déséquilibre trop fort entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et une mauvaise répartition des charges mentales domestiques et parentales peuvent largement influencer le choix de rester salariée à long terme. De plus, les violences auxquelles certaines sont confrontées pèsent lourd psychologiquement et émotionnellement au quotidien. Ces témoignages semblent révéler que ce ne sont généralement pas les difficultés physiques ou spécifiques au métier de salariée qui influencent le choix du statut, mais l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, le poids des charges mentales endossées dans la sphère privée, ainsi que les violences subies qui peuvent être de véritables motifs de modification de statut professionnel voire de rupture de contrat.

« J'ai changé de travail parce que je suis tombée enceinte. [...] Comment je fais pour trouver une nounou à 7h du matin ? Vraiment trop compliqué. Du coup, j'ai dit 'Je suis désolée, j'aurais bien aimé rester' et on a réussi à faire une rupture conventionnelle. »



« Je n'étais jamais tranquille, jamais libre. C'est ça qui me manquait, du temps libre. Je me suis coupée de tout, avant j'avais des activités, j'ai dû arrêter. Je ne faisais plus rien pour moi, mis à part le travail. »

ZOOM SUR ...

LES QUATRE PROFILS DE SALARIÉES EN ÉLEVAGE

Cette étude a permis d'établir une typologie des salariées en élevage basée sur deux critères de diversité :

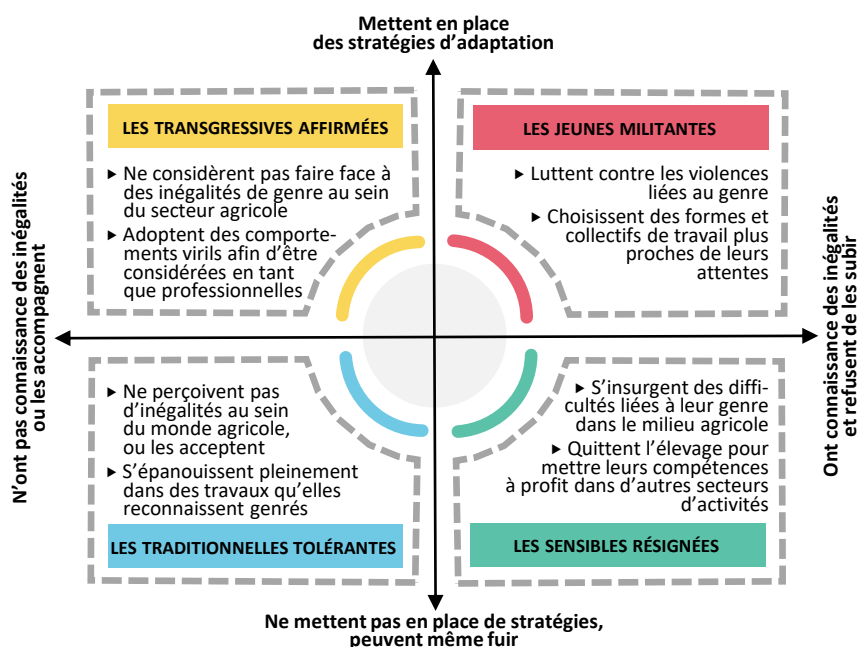
- Le degré de conscience et d'acceptation des inégalités de genre (axe vertical), allant des femmes qui les acceptent ou n'en sont pas conscientes à celles qui les reconnaissent pleinement et s'y opposent fermement ;
- Les stratégies d'adaptation (axe horizontal), avec d'un côté les salariées qui élaborent des solutions face aux inégalités et de l'autre celles qui se conforment au modèle classique ou fuient le secteur.

Ces deux critères permettent de définir quatre profils de salariées en élevage (voir Fig. 2) :

- les "Traditionnelles tolérantes" qui n'ont pas conscience des inégalités et n'y réagissent pas ;
- les "Sensibles résignées" qui en sont conscientes mais choisissent de quitter le secteur ;
- les "Jeunes militantes", bien conscientes des inégalités et déterminées à les combattre de l'intérieur ;
- les "Transgressives affirmées" qui imitent le comportement masculin pour éviter d'être jugées en fonction de leur genre.



FIG. 2 : TYPOLOGIE DES SALARIÉES EN ÉLEVAGE, SELON LE DEGRÉ DE CONSCIENCE ET D'ACCEPTATION DES INÉGALITÉS DE GENRE EN ÉLEVAGE ET LE NIVEAU DE STRATÉGIES D'ADAPTATION MISES EN PLACE POUR LES CONTOURNER



CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Cette étude qualitative explore la place des femmes salariées dans l'élevage, leurs conditions de travail et les moyens de rendre ces métiers plus attractifs. Les vécus sont divers : certaines femmes s'épanouissent dans leur métier, y trouvant leur place malgré quelques contraintes qu'elles gèrent de façon innovante, en améliorant l'ergonomie des fermes. D'autres rencontrent plus de difficultés, devant constamment prouver leur valeur dans un milieu dominé par des croyances genrées et un modèle de réussite axé sur la performance. Face à ces obstacles, certaines quittent le secteur tandis que d'autres s'engagent pour faire évoluer les mentalités de l'intérieur.

Les salariées peinent parfois à impulser un changement inclusif dans leurs lieux de travail, ce qui pousse certaines à envisager l'installation à leur compte pour créer des espaces alignés avec leurs valeurs. Cependant, avec l'évolution des exploitations en France, la main-d'œuvre féminine devient de plus en plus essentielle. Il est donc crucial de comprendre leurs attentes et d'améliorer le secteur pour plus d'égalité.

Les femmes salariées expriment le besoin d'avoir des infrastructures de qualité, un matériel adapté, un environnement professionnel où la communication est ouverte et leur travail est reconnu, ainsi que des perspectives d'évolution égales à celles de leurs collègues masculins. Comme l'affirment certaines, **le milieu agricole doit évoluer pour devenir plus inclusif et égalitaire.**



PRÉSENTATION DU GROUPE « FEMMES EN ÉLEVAGE » DU GIS AVENIR ELEVAGES

La reconnaissance du travail des éleveuses et salariées d'élevage, de leurs responsabilités et l'équité femmes-hommes sont des enjeux que le GIS Avenir Elevages a étudiés spécifiquement avec un double objectif : faciliter leur entrée dans le métier et accroître leur épanouissement au travail. Afin de comprendre les spécificités des parcours des éleveuses et de l'exercice de leur métier, le groupe de travail « Femmes en élevage » du GIS Avenir Elevages a analysé les trajectoires de femmes installées, identifié les freins matériels et sociaux spécifiques auxquelles elles sont confrontées, caractérisé leur insertion dans une profession numériquement et symboliquement masculine, et enfin saisi les liens entre leur parcours de femme et leurs pratiques de travail. Renforcer l'attractivité des métiers de l'élevage auprès des femmes, améliorer leur bien-être au travail et leur reconnaissance professionnelle tout en soulignant leur rôle crucial dans la transition agroécologique constituent des enjeux majeurs pour la consolidation d'un secteur en proie à une forte érosion démographique. Le périmètre d'étude comprend les filières ovines lait et viande, bovines lait et viande, caprine, avicole et porcine.

Retrouvez toutes les publications du GIS Avenir Elevages sur :
www.gis-avenir-elevages.org

CONTACT :

James HOGGE (Institut de l'Élevage)

Chargé de mission « Femmes en élevage » du GIS Avenir Elevages

Email : james.hogge@idele.fr



CETTE ÉTUDE A BÉNÉFICIÉ DES FINANCEMENTS DE :

