



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

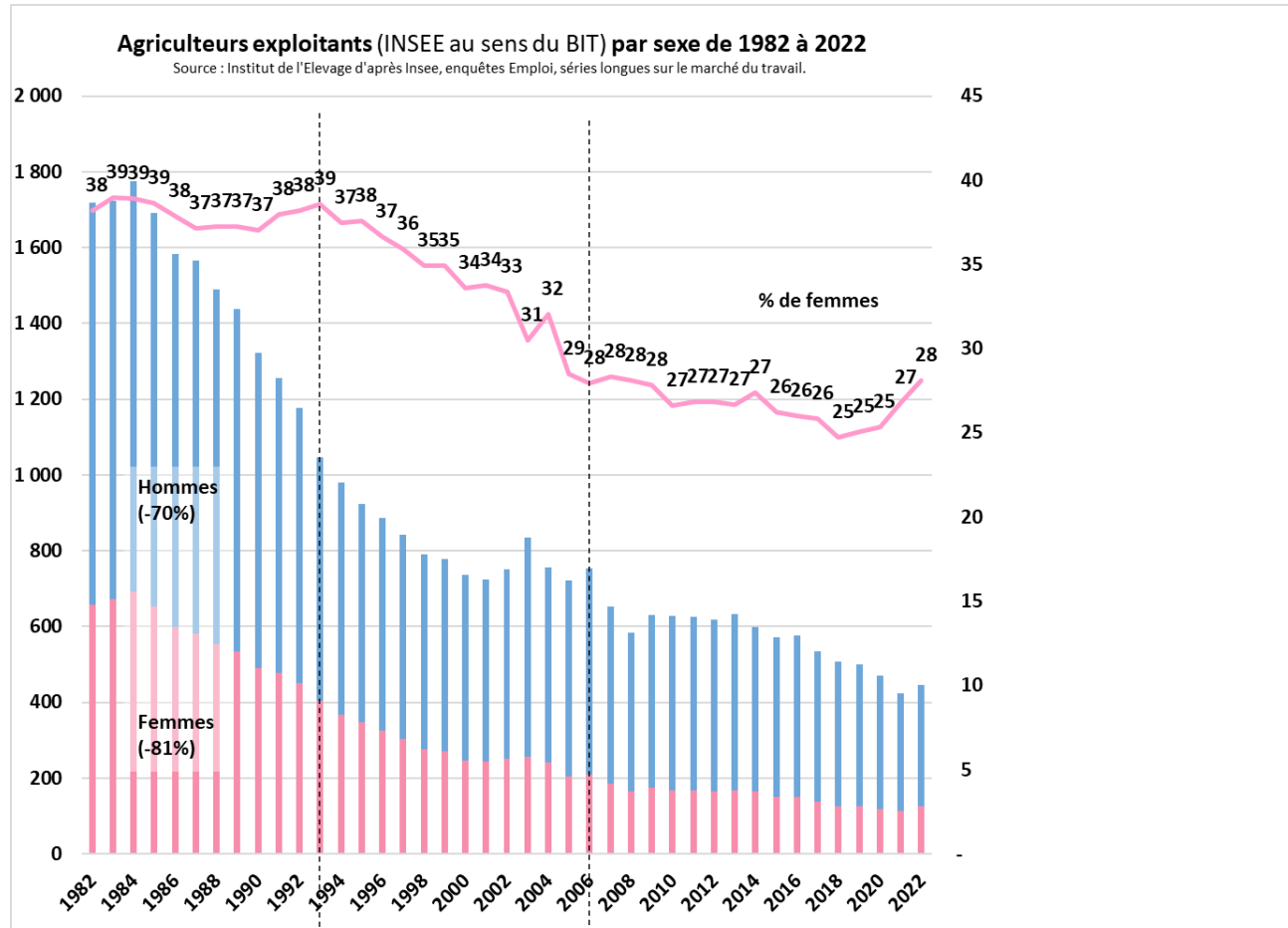


EXODE FEMININ 1993-2007. LES FILLES D'AGRICULTRICES NÉES EN 1948 SONT DEVENUES AGRICULTRICES, PAS CELLE NÉES EN 1962 ET APRÈS.

Agriculteurs exploitants (ni retraités ni cotisants solidaires) analysés par l'INSEE au sein de la population active.

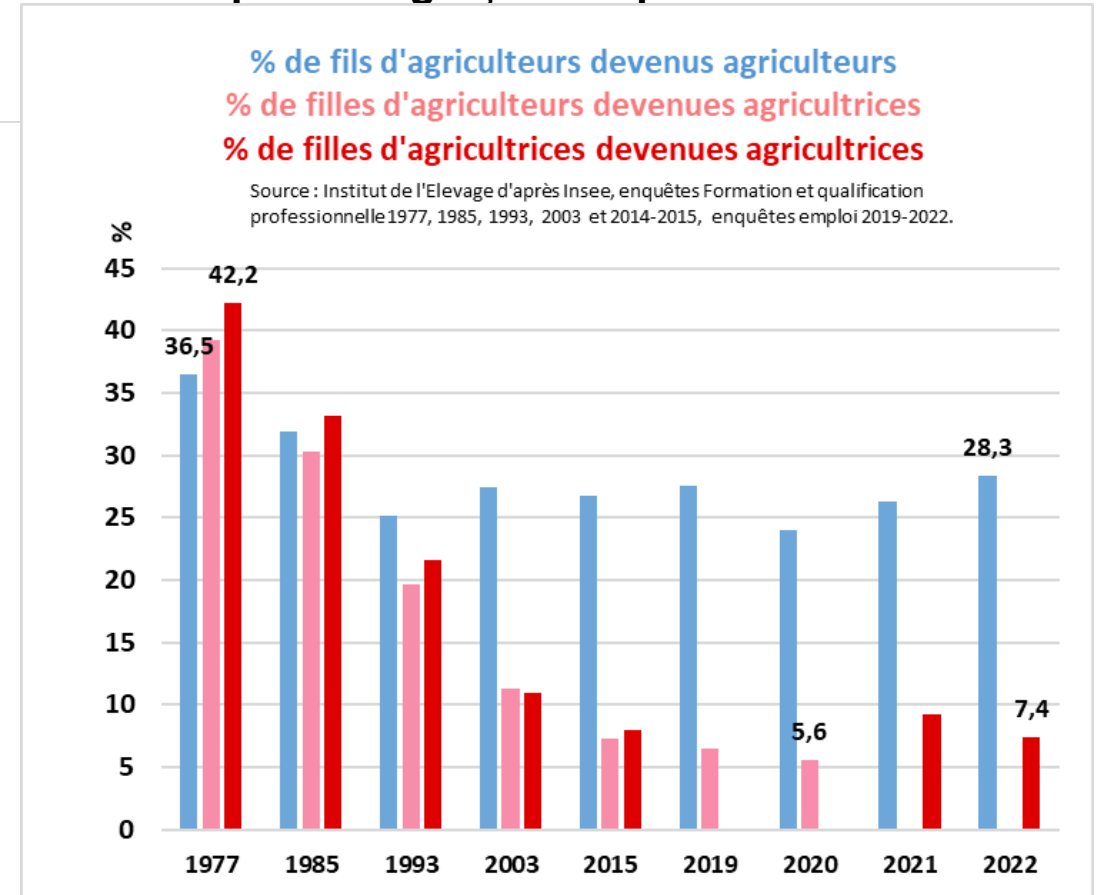
De 1 700 000 avec 38% de femmes en 1982 à 400 000 avec 25% de femmes en 2020

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



Mobilité sociale bien plus importante pour les filles.

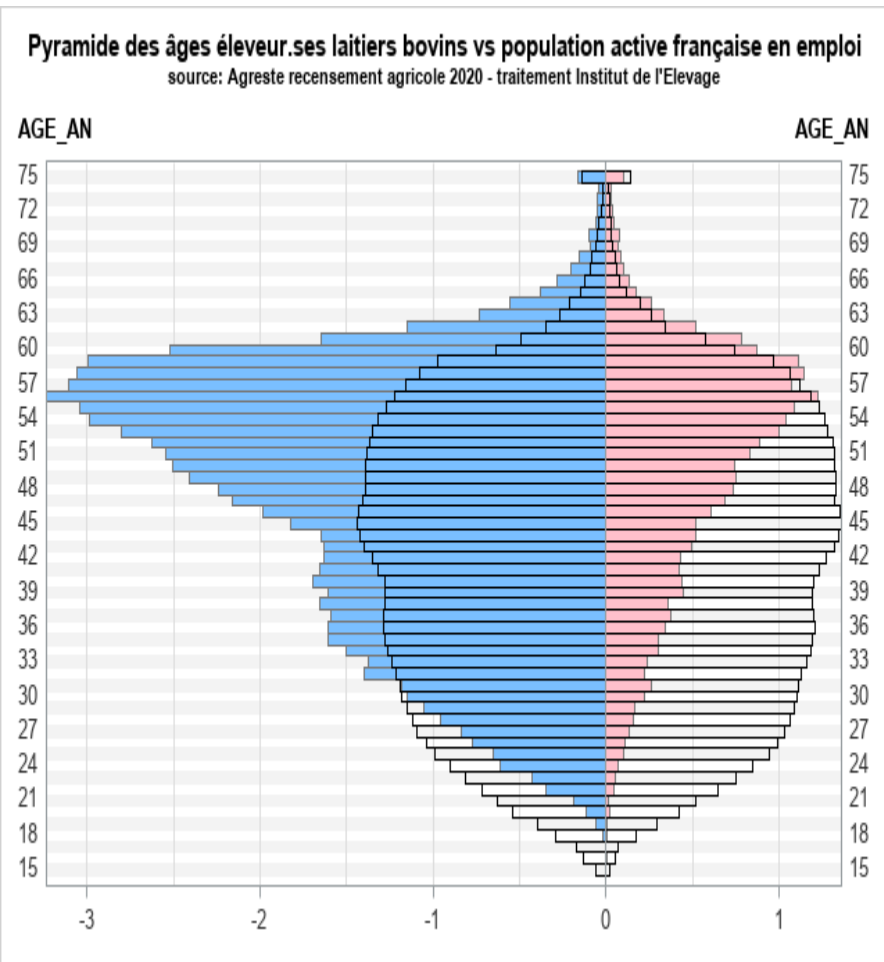
Stabilité pour les garçons depuis 1993



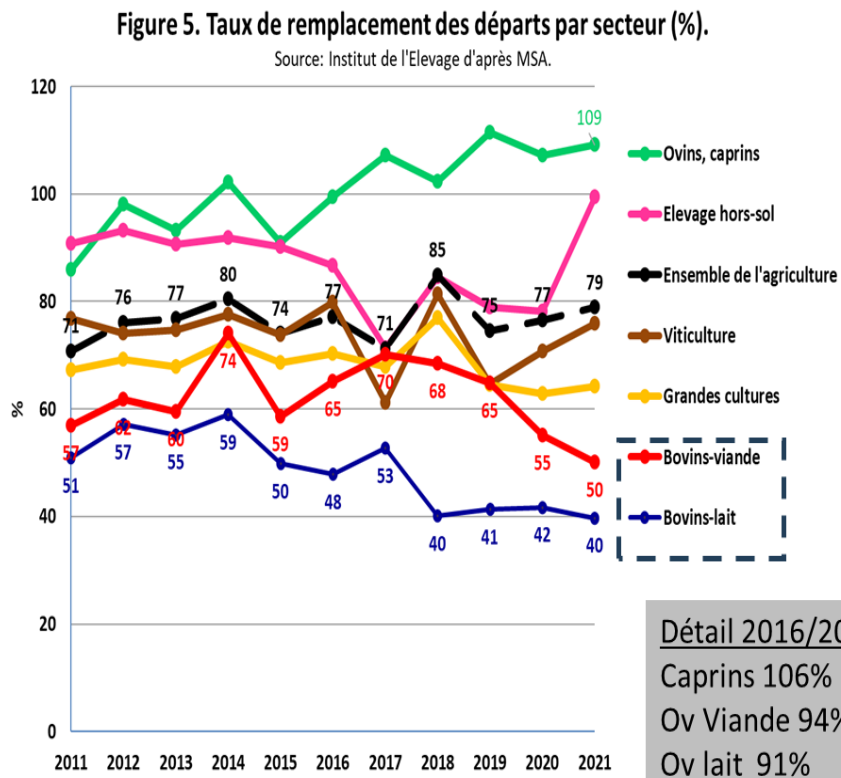
Champ : France métropolitaine, femmes et hommes français actifs occupés ou anciens actifs occupés, âgés de 35 à 59 ans au 31 décembre de l'année d'enquête.

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

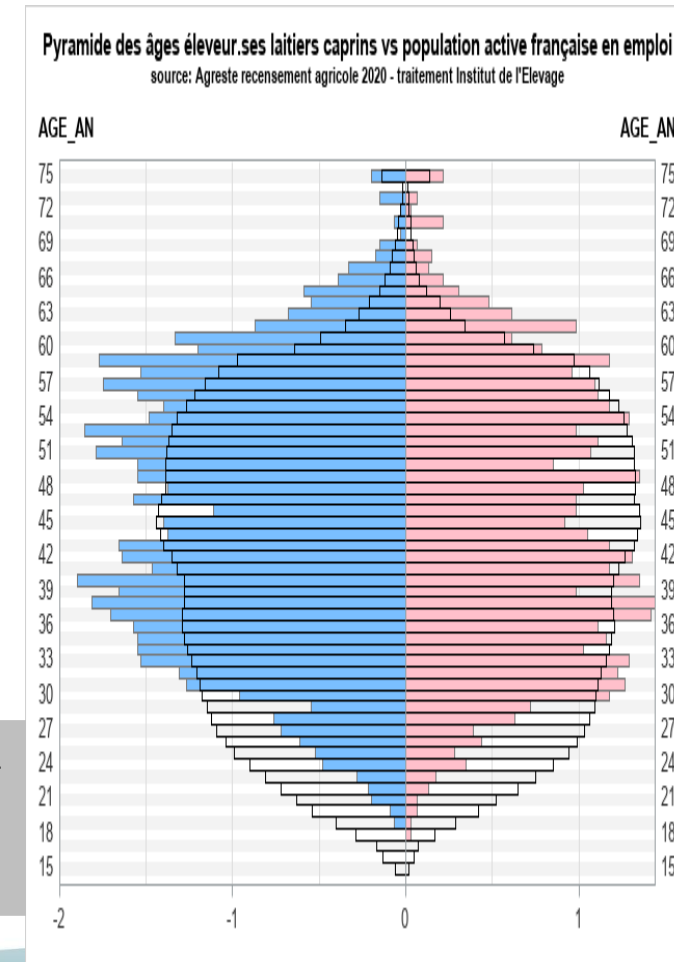
Bovins lait



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

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

&

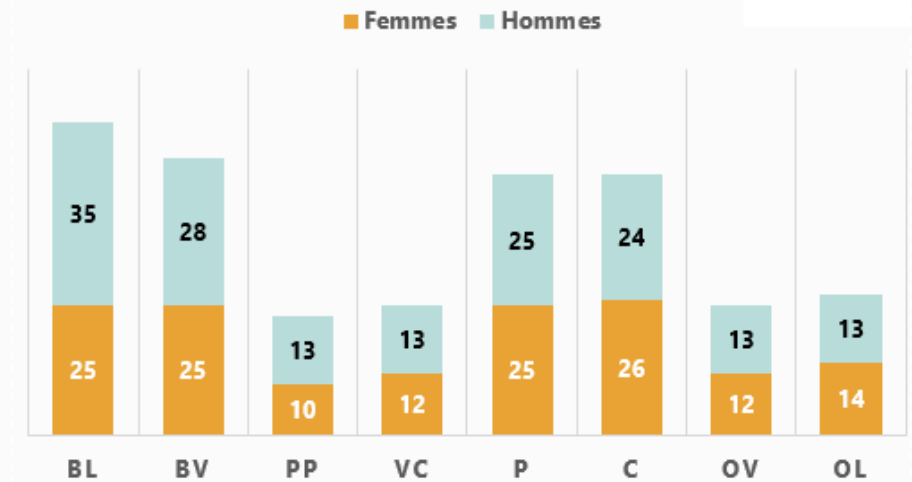
Une enquête statistique

314 réponses

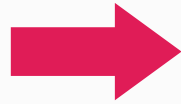
165 hommes

149 femmes

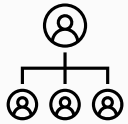
ECHANTILLON PAR FILIÈRE



- 2 Stages -

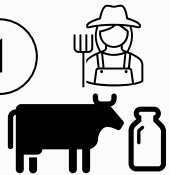


Mars – Septembre 2024



- 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 **cheffes** d'exploitation,
focus groups auprès d'**étudiantes** des lycées agricoles)



2



- Flore Javelle



Sociologie du genre

- 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* »
 - Le sexe biologique *n'induit pas* de **comportements** innés
 - Un processus historique évolutif
 - Hiérarchie des valeurs liées au masculin et au féminin, au bénéfice du masculin
 - Le genre 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 !





Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société

Résultats des enquêtes
par thématiques

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

Être une femme dans le
milieu de l'élevage



Installation

Rappel :

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

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

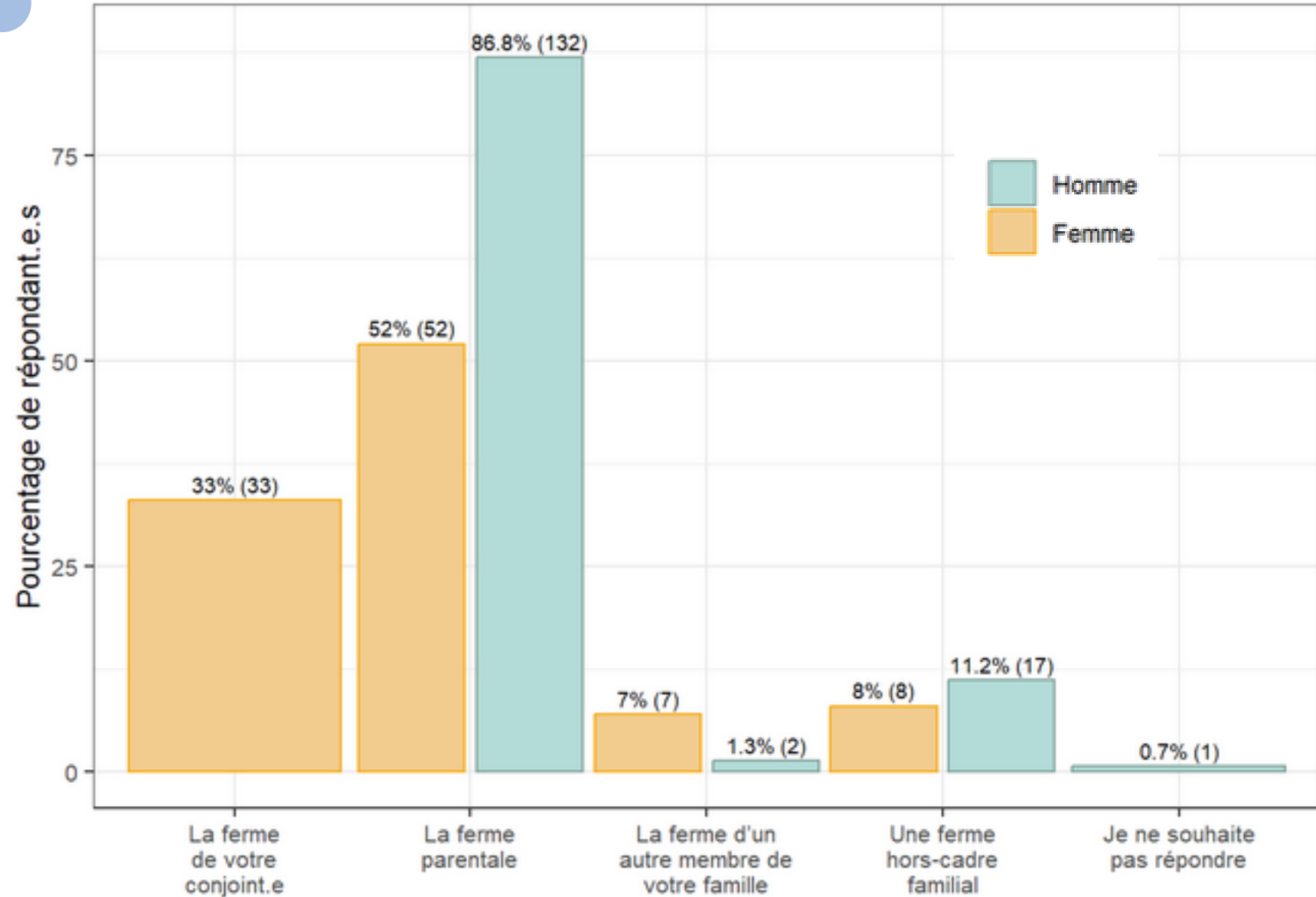
Importation de compétences : 70 % ont exercé un autre métier avant de s'installer, souvent sans aucun lien avec l'agriculture. (BVA 2021)

- **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 ?
 - 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

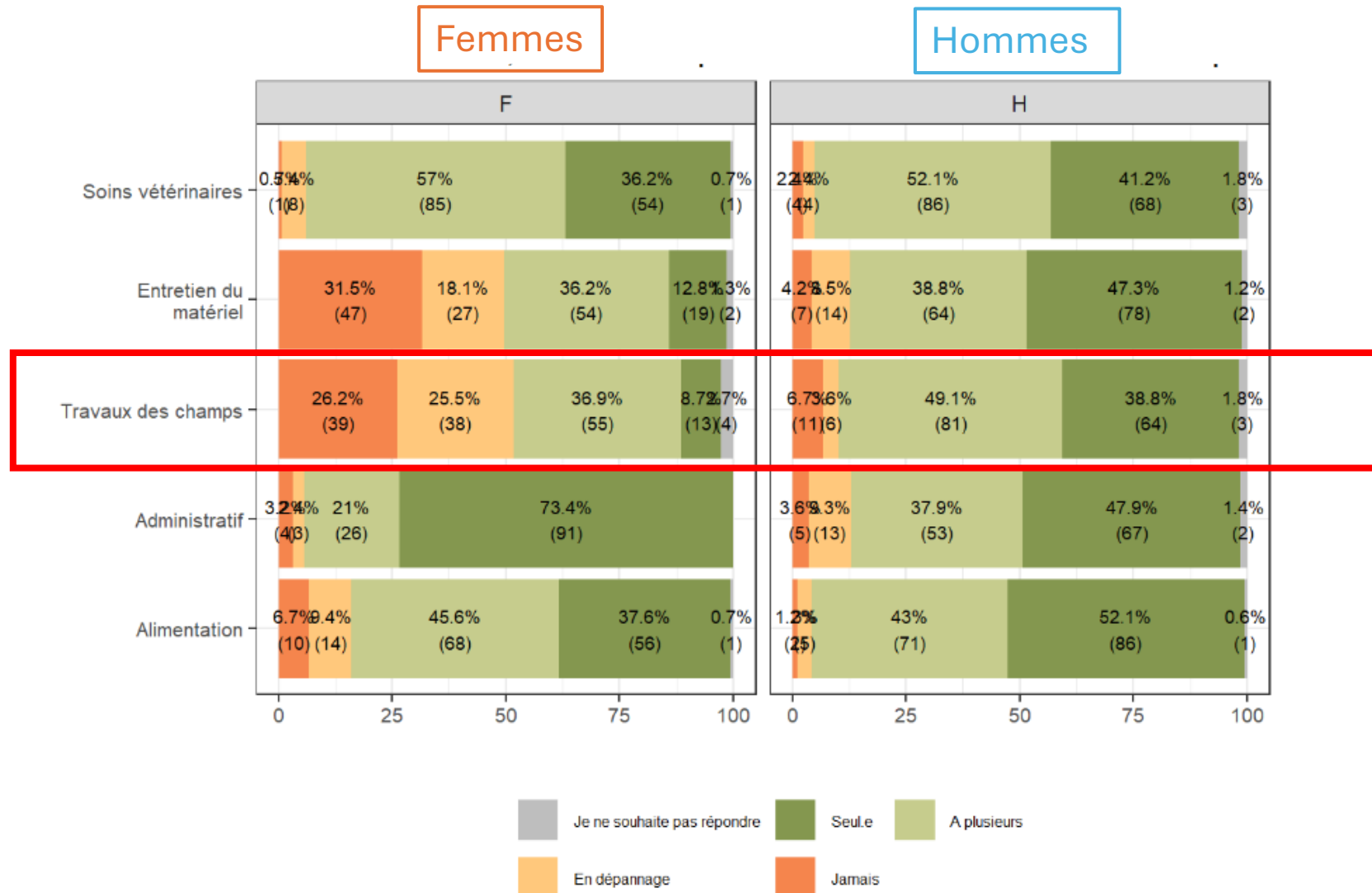
- **Répartition genrée des tâches** en équipe conjugale ou en équipe mixte :
 - Privilège masculin dans l'usage des outils et de l'équipement. Travail d'extérieur, visible
 - Les tâches administratives sont presque toujours l'affaire des femmes et vues comme une corvée. Travail d'intérieur, invisible.
« *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 ?

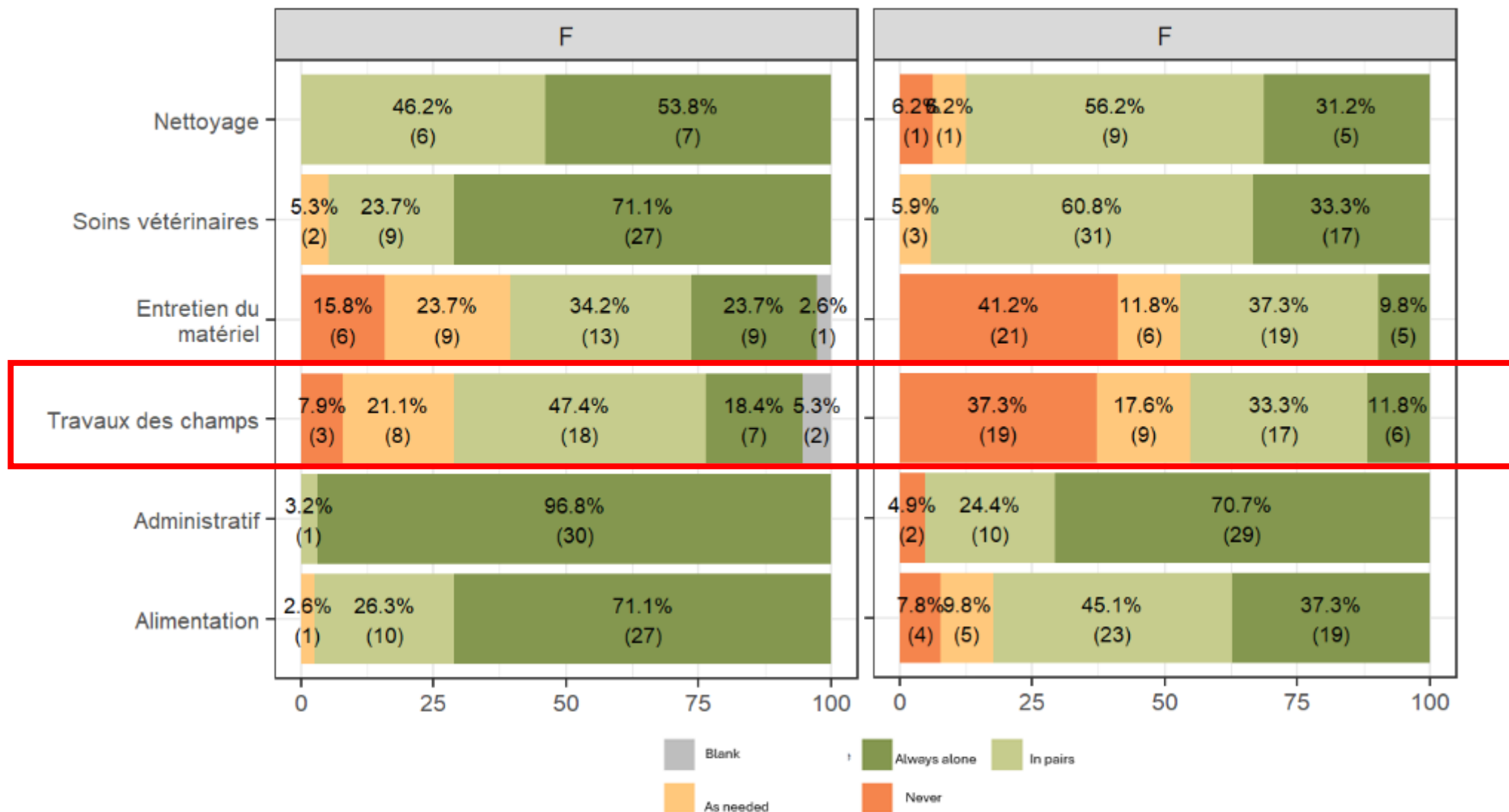
En comparant les femmes installées seules avec les femmes installées en couple



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 (surtout bovins allaitants) :
*« Et j'ai toujours eu peur. Il y en a un qui a foncé dans deux personnes devant moi, qui a failli tuer le vétérinaire, puis René. J'ai toujours eu peur, et là je savais **non seulement que j'avais peur, mais qu'il fallait arrêter.** »*

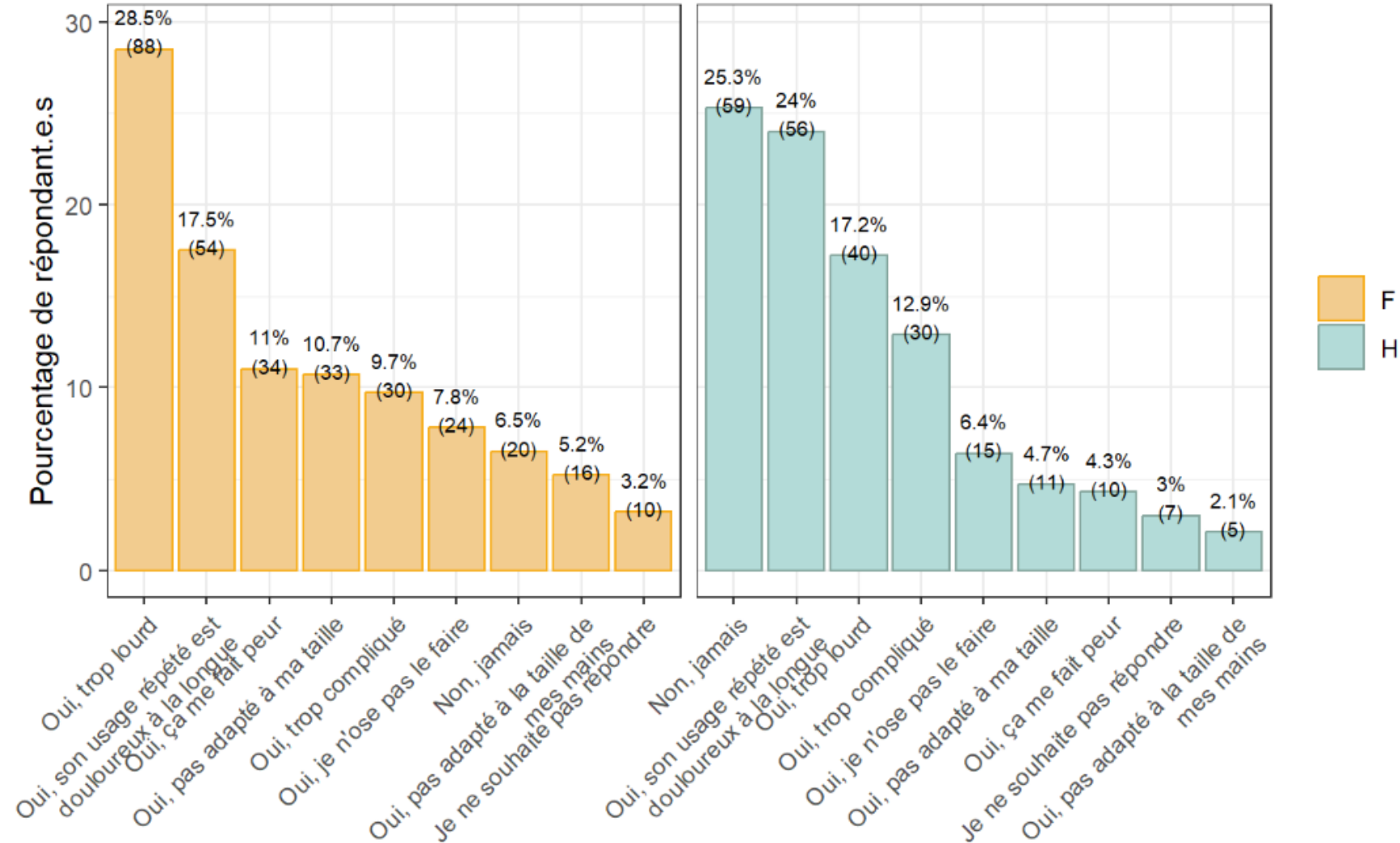


Difficultés dans l'utilisation des outils

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 ?



Reconnaissance de son travail

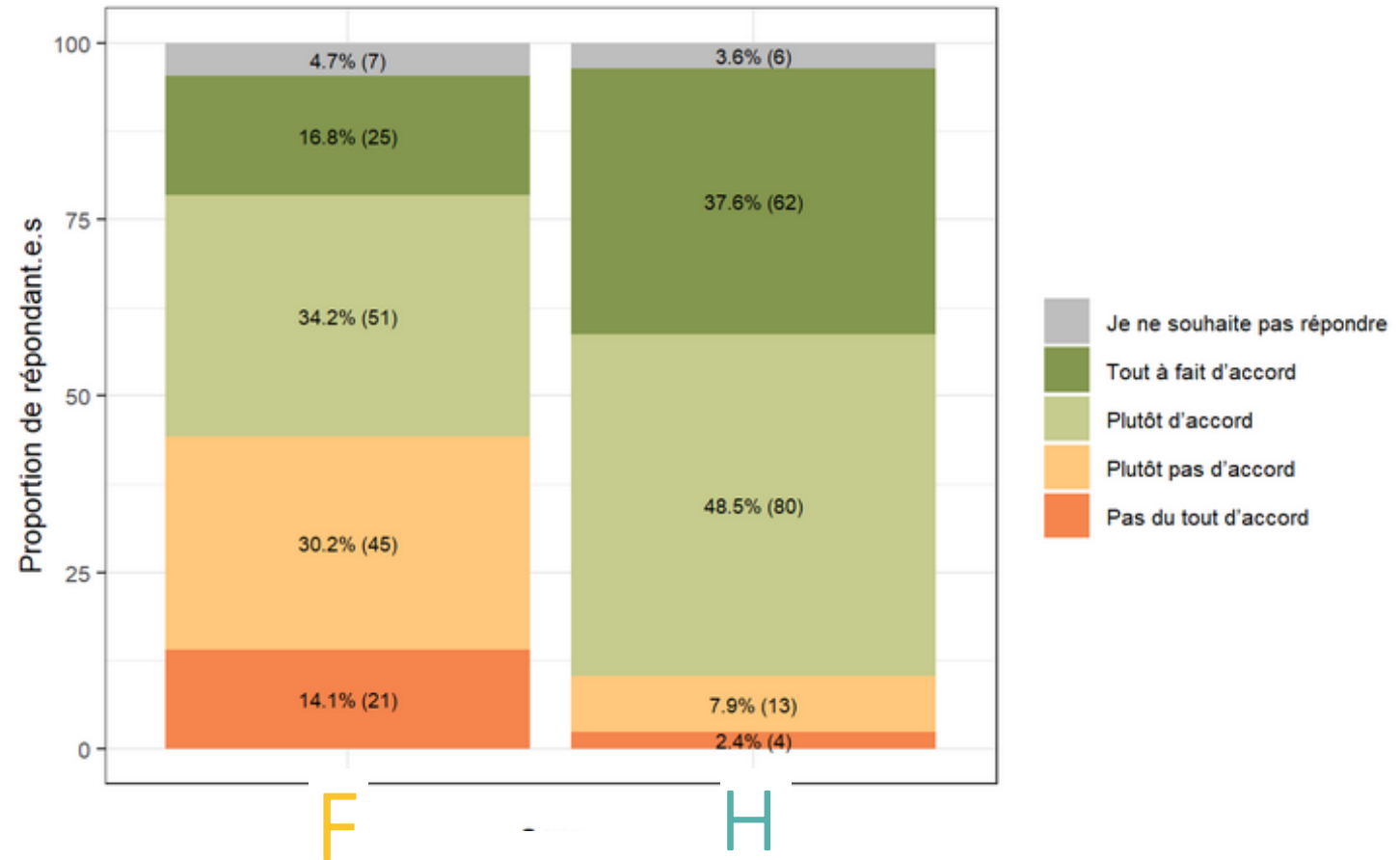
- **Manque de reconnaissance** de son travail en équipe conjugale ou mixte. L'homme reste vu comme le chef de l'exploitation et le chef de la famille. Hiérarchie des rôles sociaux H/F qui joue négativement dans la reconnaissance au travail des femmes
 - « *Il est où patron ?* » (patron, du latin *patronus* : protecteur, de *pater* : père)
 - « *Le plus dur pour les femmes, c'est pas d'être seule, c'est d'être installée avec son mari...* »
- **Reconnaissance, considération** de son travail quand on est installée **seule**
- **Invisibilisation administrative**
- **Forcer pour être reconnue**
 - « *J'ai dû être plus virile que virile au début !* »
- **Différence salariée/cheffe**
 - « *Devenir cheffe m'a libérée de tout ça. On me considère. On sait que c'est mon troupeau, Donc on vient me voir moi directement. C'est avec moi qu'on négocie, C'est avec moi qu'on discute, c'est avec moi qu'on échange* »
- **Service de remplacement défaillant** pour les femmes, congés maternité



« Il est où le patron ? » spécial élevage



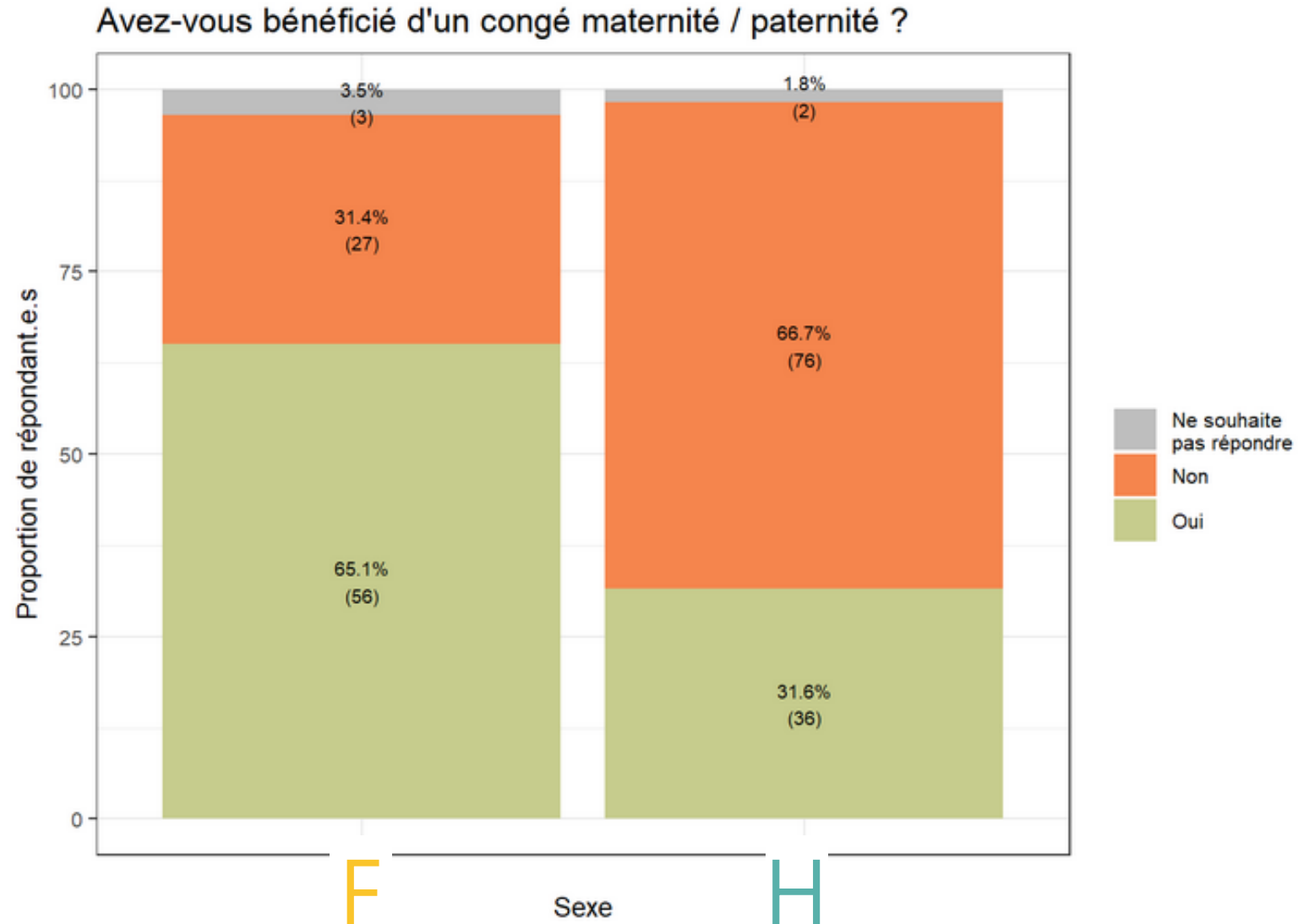
Diriez-vous qu'il est évident pour les personnes qui viennent sur votre ferme que vous êtes le.la patron.ne ?



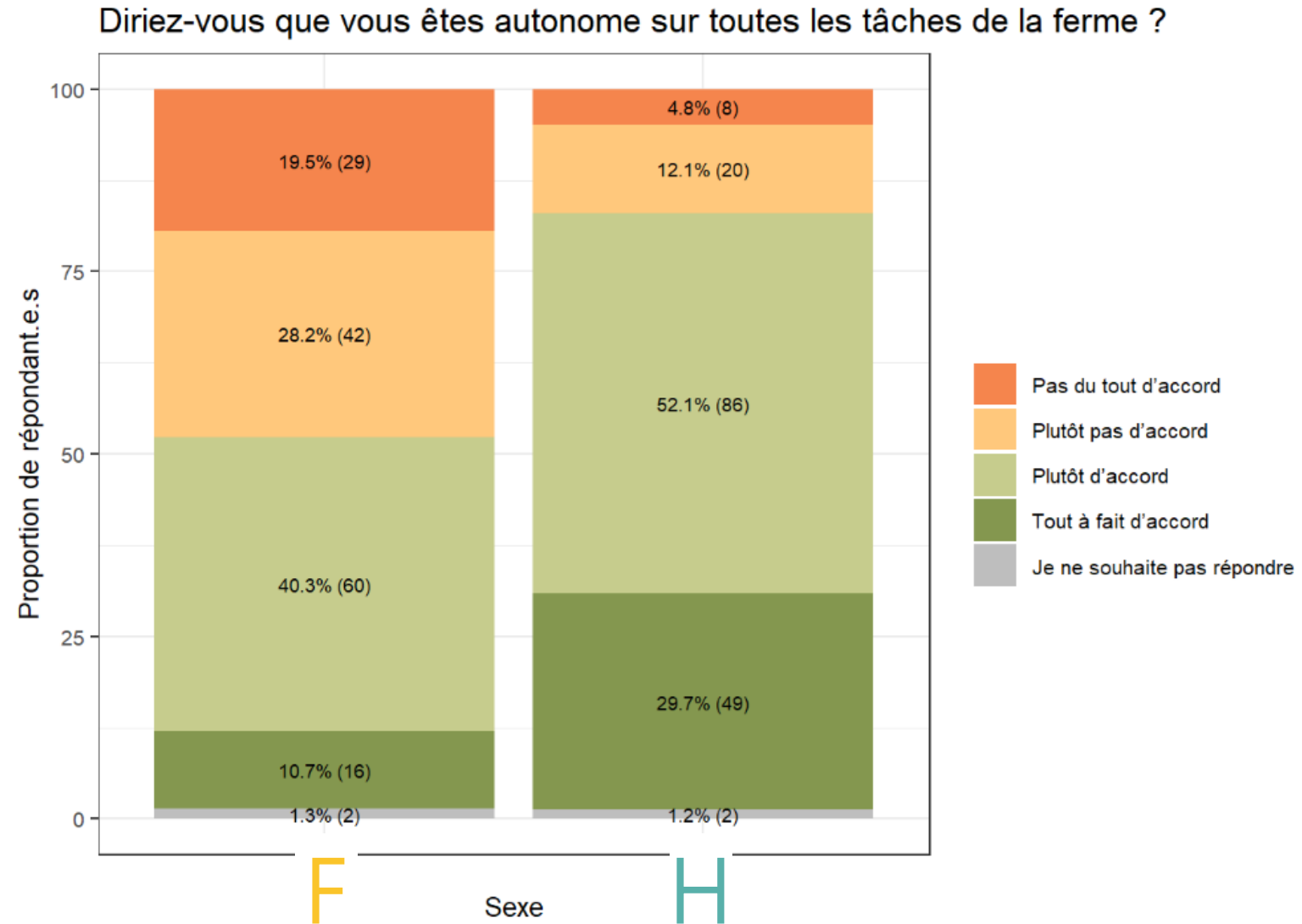
44 % des femmes ne sentent pas identifiées comme « patronnes »

Les congés de maternité et de paternité

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



Un sentiment d'autonomie plus élevé chez les hommes



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)
- **Peur, changement de génétique (ex. cornes)**
- Possibilité d'exprimer son attachement aux animaux ?

« T'es trop sensible avec tes bêtes ! »

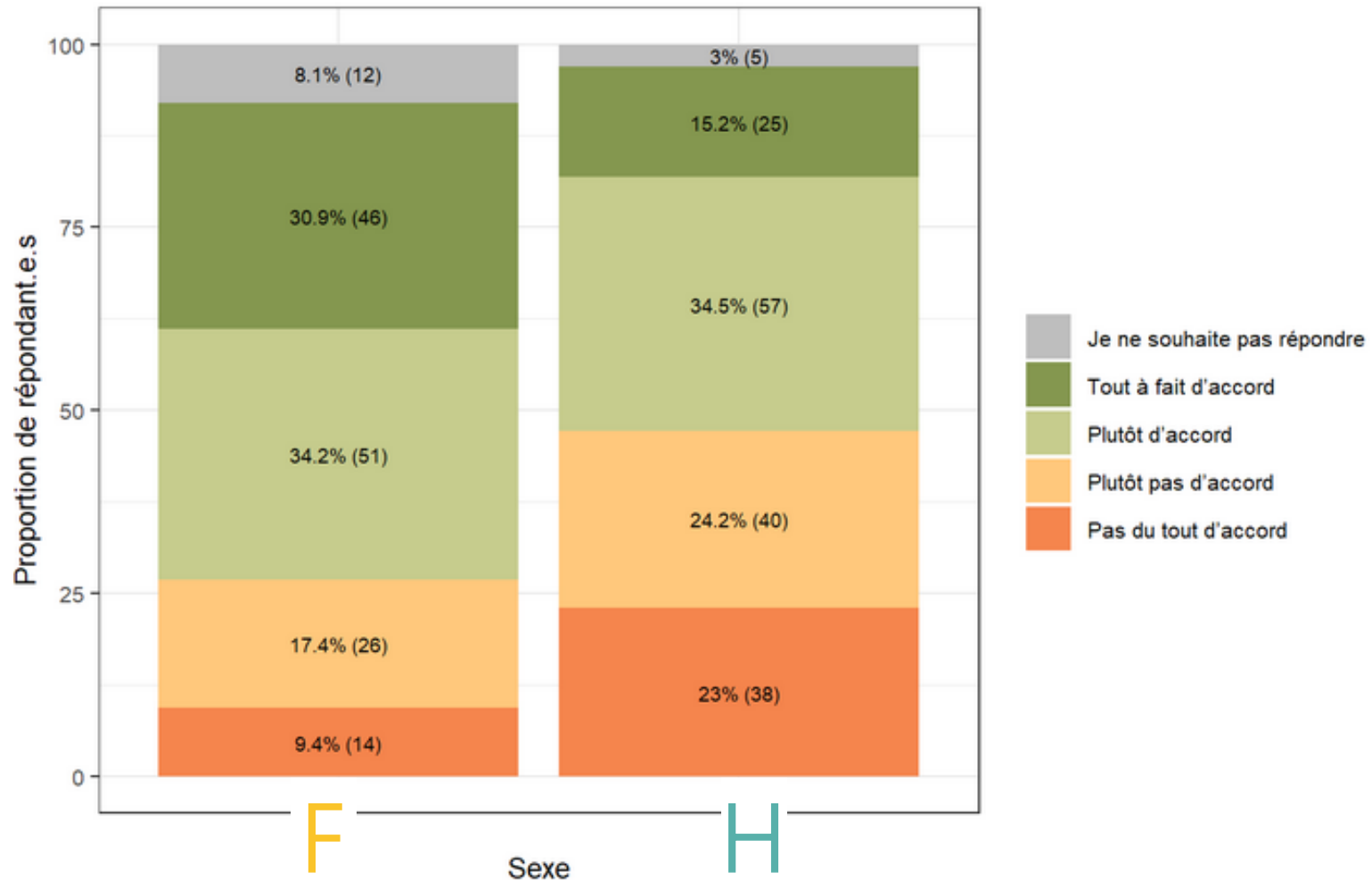


Le départ des animaux pour l'abattoir

*Un peu plus dur
à vivre pour les
femmes*



Lorsque les animaux partent à l'abattoir, c'est un moment difficile pour vous.



Comment incarner une femme dans le milieu de l'élevage ?

- **Difficultés, rejets ou appropriation du terme « féministe » ?**
 - **Métier public** en milieu rural (manque d'anonymat) : difficulté d'afficher ou de partager ses valeurs féministes (s'il y a !)
- **Risque des violences sexistes et sexuelles**, s'en protéger (cf encadré)
- **Normes de la féminité en agriculture :**
 - « *Eleveur, il faut que t'aies l'air de sortir de l'étable.* »
- **Prégnance des valeurs viriles dans la profession :**
 - « *On doit faire oublier que l'on est une femme.* »
- **Difficulté d'insertion pour les stagiaires femmes** ou le personnel féminin du service de remplacement





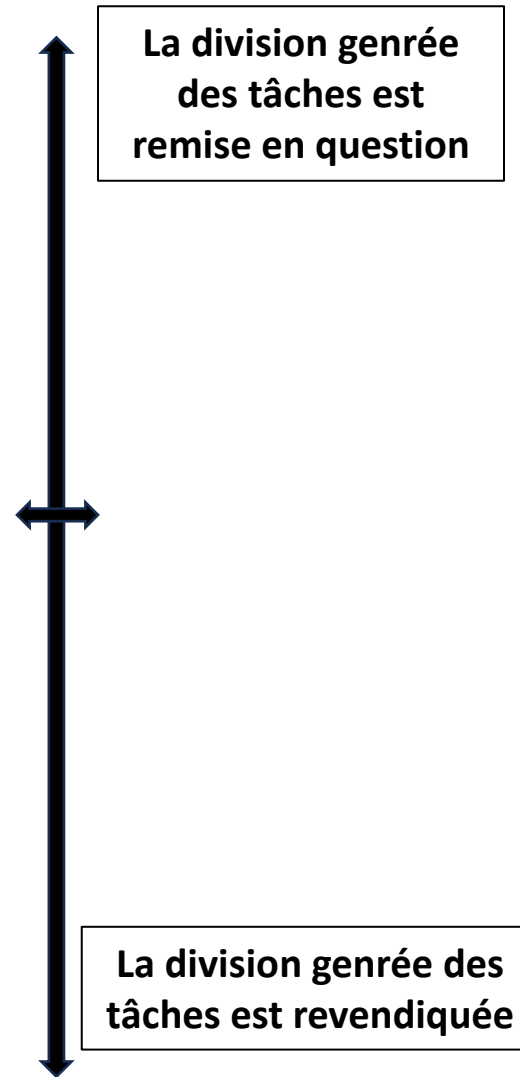
Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société

Proposition de typologie d'éleveuses

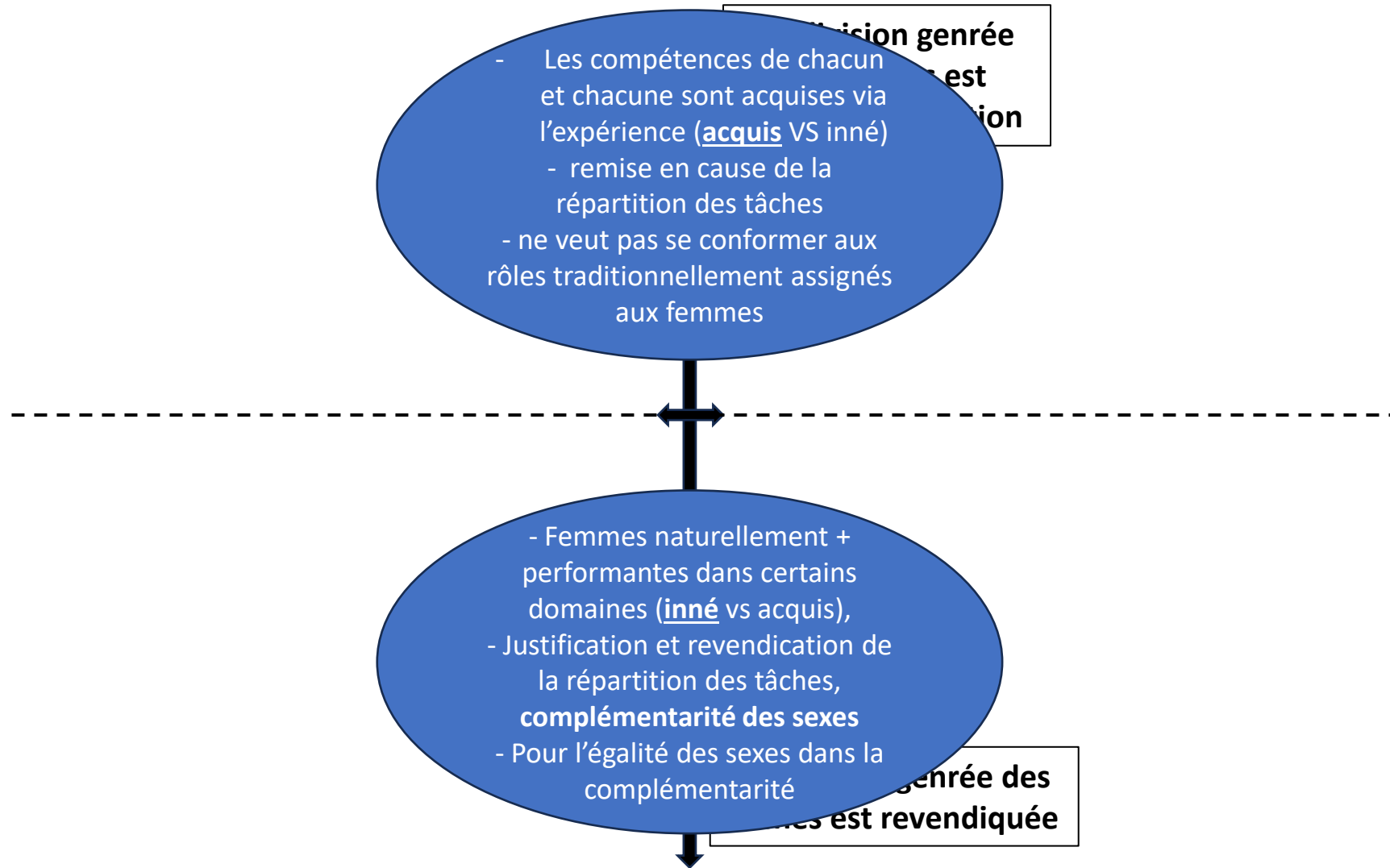
Premier axe : la remise en question des assignations de genre

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

**Leadership
intégral**

- 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

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*

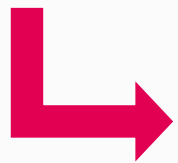
AGRICULTEURS-FEMMES

- *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* ».

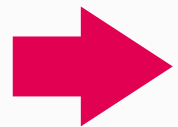
Ce qu'il faut retenir

- **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)

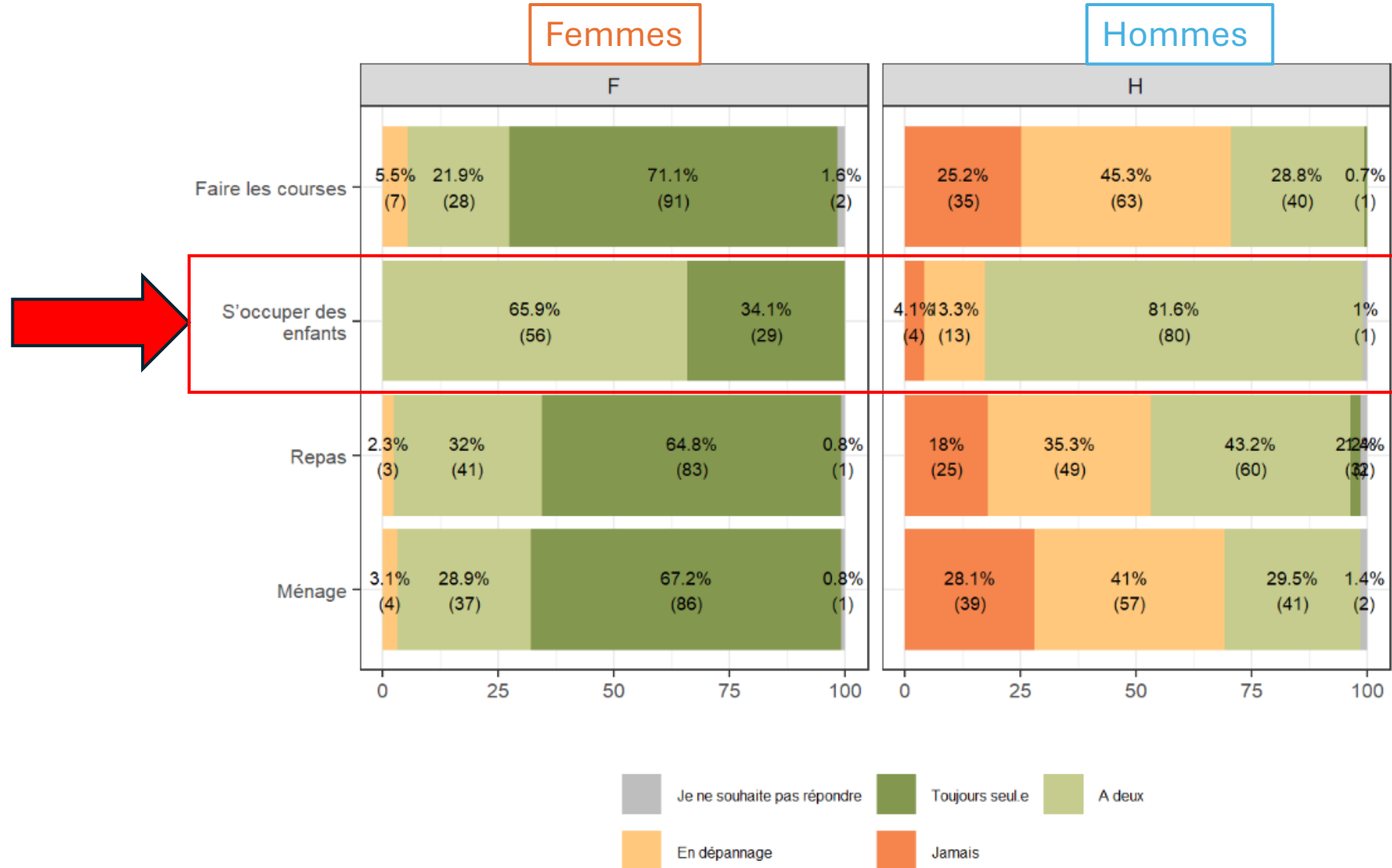
- **La répartition genrée des tâches professionnelles** comme **frein à l'innovation** en élevage, comme **un frein à la circulation des savoirs**. Les éleveuses semblent innover lorsqu'elles 1) ont une connaissance fine et une maîtrise de la tâche et 2) disposent d'une marge de manœuvre décisionnelle 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*)

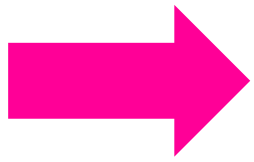


Q27. Repartition du travail domestique

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

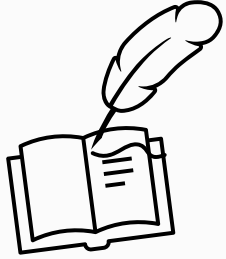
- **Chambres** : 10% de présidentes de chambres départementales, soit 9 femmes. Seulement 2 femmes sur 34 élues dans le bureau de Chambres d'agriculture de France*
- **Ecart entre syndicats** : FNSEA : 16% de femmes au conseil d'administration, soit 11 agricultrices sur 67 membres. 13% de présidentes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

40



Merci de votre attention

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



Venez échanger avec nos ingénieurs
sur notre

stand A39 (Hall 4)

