



## LE TRAVAIL DES CHEFFES D'EXPLOITATION EN ÉLEVAGE BOVINS LAIT

RÉSULTATS D'ENQUÊTES QUALITATIVES  
AUPRÈS D'ÉLEVEUSES ET D'ÉTUDIANTES  
EN BTS AGRICOLE

**LE RENOUELEMENT DES ACTIFS  
CONSTITUE UN ENJEU MAJEUR POUR  
LA FILIÈRE LAITIÈRE FRANÇAISE.  
D'ICI 2030, 50 % DES ÉLEVEURS  
SERONT EN ÂGE DE PRENDRE  
LEUR RETRAITE.**

Parallèlement, un autre facteur démographique exacerbe cette situation : le déséquilibre frappant de la pyramide des âges des éleveuses. En effet, seuls 16 % des éleveurs et éleveuses de moins de 40 ans sont des femmes (CNE, 2023). Pour pallier ces déséquilibres et garantir la pérennité de la filière, il est essentiel de comprendre finement les conditions de travail des femmes en élevage. En identifiant les freins spécifiques à leur épanouissement professionnel, il devient possible de formuler des solutions adaptées qui renforceront l'attractivité des métiers agricoles auprès des jeunes générations féminines, tout en améliorant les conditions de travail des cheffes d'exploitation.

**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.**

Dans ce cadre, l'Institut de l'Élevage, le GIS Avenir Elevages et le CNIEL ont réalisé en 2024 une enquête à la fois auprès de cheffes d'exploitation en filière bovins lait et d'étudiantes en BTS agricole. Cette étude permet de mettre en lumière les particularités du métier de cheffe d'exploitation dans ce secteur, tout en explorant les représentations et perceptions des futures professionnelles de l'agriculture.



## DEUX ENQUÊTES MENÉES AUPRÈS DE CHEFFES D'EXPLOITATION BOVINS LAIT ET D'ÉTUDIANTES EN BTS AGRICOLE

### 17 CHEFFES D'EXPLOITATION AUX PROFILS VARIÉS

Une première enquête qualitative auprès de 17 cheffes d'exploitation en bovins lait a été conduite au printemps 2024. Elle a pris la forme d'entretiens individuels semi-directifs qui se sont déroulés à travers les 4 régions Bretagne, Centre-Val de Loire, Grand-Est et Île-de-France.

Pour couvrir une diversité d'expériences et de perspectives sur le travail des femmes en élevage bovins lait, l'échantillon des cheffes d'exploitation enquêtées s'est construit en prenant en compte cinq critères de diversité (voir Figure 1) :

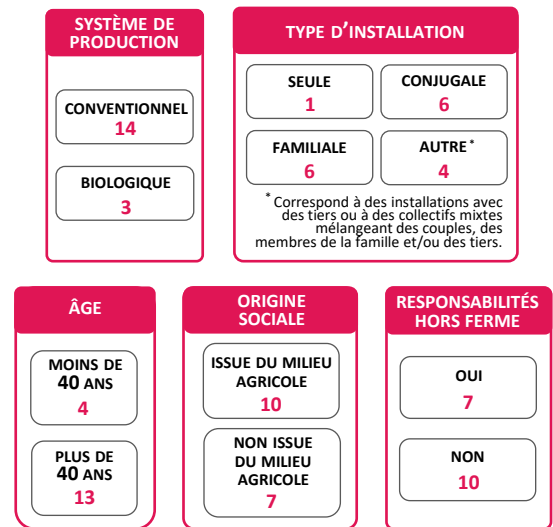
- le système de production,
- le type d'installation,
- l'âge,
- l'origine sociale,
- l'exercice de responsabilités associatives, syndicales ou politiques, en dehors de la ferme.

### 32 ÉTUDIANTES EN BTS AGRICOLE

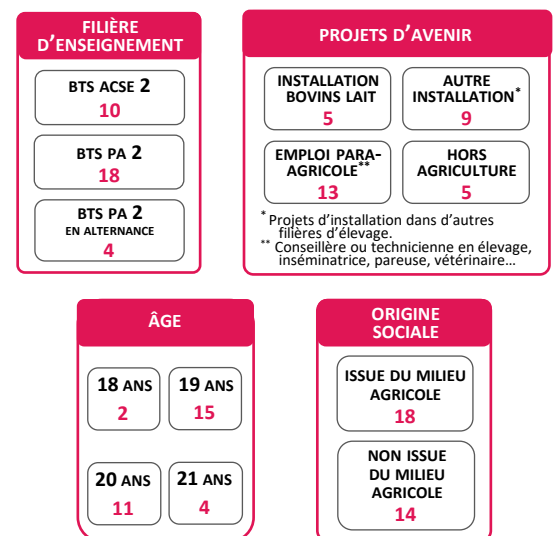
Trois *focus groups* auxquels ont participé 32 étudiantes en BTS agricole ont eu pour visée de mieux cerner les représentations qu'elles ont de la filière bovins lait, leurs expériences de jeunes femmes en agriculture ainsi que leurs aspirations en tant que futures professionnelles du monde agricole.

Les profils des étudiantes interrogées variaient selon leur filière d'enseignement (BTS ACSE 2 : BTS Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise Agricole 2<sup>ème</sup> année – BTS PA 2 : BTS Productions Animales 2<sup>ème</sup> année), leur origine sociale, leur âge et leurs projets d'avenir (voir Figure 2).

**FIGURE 1** : RÉPARTITION DES 17 CHEFFES D'EXPLOITATION ENQUÊTÉES, SELON 5 CRITÈRES



**FIGURE 2** : RÉPARTITION DES 32 ÉTUDIANTES EN BTS AGRICOLE ENQUÊTÉES, SELON 5 CRITÈRES



### ZOOM SUR ...

## LE CADRE THÉORIQUE DU GENRE

Le genre est un outil sociologique qui permet d'analyser les dynamiques sociales entre les femmes et les hommes. Ce concept se définit comme l'ensemble des rôles sociaux associés aux sexes biologiques, façonnés par la culture, l'éducation et les attentes sociétales. Ainsi, par exemple, on a tendance à valoriser des traits de personnalité différents chez les femmes et chez les hommes :

- seront associés plus facilement aux femmes l'empathie, le soin, la sensibilité et l'écoute ;
- seront attendues plus fréquemment des hommes les qualités telles que la force physique, l'indépendance, la combativité, la rationalité.


Ces attentes différenciées contribuent à forger une division socio-sexuée du travail dans la société où les hommes occuperont davantage des activités publiques, hors du foyer et rémunérées, tandis que les femmes seront davantage responsables du travail domestique non rémunéré.



# CHEFFES D'EXPLOITATION EN ÉLEVAGE BOVINS LAIT : EXPÉRIENCES DIVERSES ET DÉFIS À RELEVER


## L'ÉLEVEUSE : UNE FIGURE IMPRÉGNÉE D'UN IMAGINAIRE LIMITANT

Des attentes et stéréotypes genrés restent ancrés dans la filière bovins lait et forgent les expériences des cheffes d'exploitation. Certaines éleveuses ont témoigné être confrontées à des personnes qui considèrent que les femmes en agriculture n'ont leur place que dans le soin et l'alimentation des veaux, l'orchestration de la vie familiale ou la tenue de la maison.



« On est encore vraiment dans l'image qu'être agricultrice, c'est ni plus ni moins être femme au foyer. Et quand tu as le temps, tu vas tirer un peu de lait. Et puis du coup, le soir, tu vas donner à boire aux veaux avec les gamins. »

Cette figure traditionnelle de l'éleveuse dévouée à sa famille reste très présente dans l'imaginaire collectif. Les femmes enquêtées éprouvent une forme d'admiration à l'égard de ces agricultrices des générations antérieures qui ont travaillé dur en étant souvent peu reconnues. Bien que les éleveuses d'aujourd'hui n'évoluent plus dans les mêmes conditions, ce modèle continue d'influencer leur perception du rôle de la femme dans le monde agricole et dans la cellule familiale.



« Ma mère a bossé toute sa vie. C'est un colosse, elle ne s'est jamais plainte. Elle dit toujours que le jour où elle rentrait de la maternité, elle montait sur une remorque de petit foin pour la décharger. Quand elle a accouché de moi, mon père lui a dit de finir de faire boire les veaux avant de l'emmener à l'hôpital. »

Certaines éleveuses issues du milieu agricole témoignent de l'impact de l'éducation genrée sur leur parcours en agriculture. Dès l'enfance, elles ont été encouragées à aider les adultes sur l'intendance et le soin des animaux tandis que leurs frères ou cousins ont été responsabilisés sur les tâches mécanisées.

Cette éducation soulève la question de la liberté de choix des jeunes à s'orienter vers telle ou telle tâche agricole. En étant socialisées très tôt à apprécier certaines activités en raison de leur genre, les jeunes filles n'ont parfois pas la liberté de réellement être polyvalentes et autonomes.

## VIES PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE : ÉQUILIBRE TÊNU MAIS FACTEUR-CLÉ DE L'ÉPANOUISSEMENT DES CHEFFES D'EXPLOITATION

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est un véritable défi pour toutes les éleveuses interrogées, notamment lorsqu'il s'agit de concilier leur rôle de mère avec leur activité agricole. Chacune appréhende cet équilibre différemment : certaines mélangent étroitement vie privée et vie professionnelle, tandis que d'autres s'efforcent de maintenir une stricte séparation entre les deux, afin que leurs responsabilités familiales ne freinent pas leur investissement sur la ferme.

## CHEFFE D'EXPLOITATION : UN MÉTIER PRENANT ET PHYSIQUE


Les cheffes d'exploitation en bovins lait rencontrent des contraintes physiques dans leur travail, notamment à cause du port de charges lourdes comme les seaux et les biberons des veaux. La traite est également source de douleurs aux épaules, bras, doigts (arthrose) et genoux, du fait du piétinement. La répétitivité des tâches et l'inadaptation des salles de traite, souvent conçues pour des hommes ou des femmes au gabarit standard, sont critiquées. Bien que l'utilisation de robots de traite apporte un soulagement physique, la charge mentale liée aux pannes reste un problème.

La majorité des personnes enquêtées souligne la difficulté d'atteler du matériel et estime que le matériel agricole n'est pas suffisamment adapté aux femmes, avec des équipements mal dimensionnés.

D'autre part, les éleveuses ont évoqué l'important travail d'astreinte qui limite leur temps libre et peut empiéter sur leur vie de famille. Certaines jugent la couverture sociale insuffisante, notamment en ce qui concerne les mi-temps thérapeutiques et les grossesses compliquées.

## UN FORT BESOIN D'AUTONOMIE ET DE RECONNAISSANCE

Les tâches domestiques, souvent assumées par les éleveuses, peuvent freiner leur investissement dans les activités agricoles en leur laissant moins de temps à consacrer à la ferme. Ces tâches, bien que nécessaires au bon fonctionnement de l'exploitation, ne sont pas toujours reconnues comme du travail, ce qui peut amener leurs collègues masculins à percevoir les éleveuses comme moins investies. Pour éviter ces inégalités, certaines exploitations ont mis en place des solutions d'organisation : chaque membre du collectif prend en charge ses propres tâches domestiques, telles que préparer son déjeuner ou laver son linge. Cette approche, proche du monde de l'entreprise non agricole, permet de mieux équilibrer les responsabilités et de garantir que chacun puisse développer pleinement ses compétences professionnelles. L'autonomie décisionnelle et une gouvernance égalitaire sont des leviers essentiels pour l'épanouissement des éleveuses. Cela signifie que tous les associés.es doivent avoir un espace de parole pour participer aux décisions stratégiques de l'exploitation. Cette approche permet de redéfinir régulièrement les rôles et les responsabilités de chacun.e, évitant ainsi l'assignation figée ou genrée des tâches.



« Il y a toute l'intendance qui n'est pas prise en compte et qui est énorme. C'est comme quand on ensile et que tu as 20 sandwiches à faire. 20 sandwiches à faire ! Ils ne se rendent pas compte que tu en as pour plus de deux heures ! Pour eux, tu as juste fait des sandwiches. »



## LES QUATRE PROFILS DE CHEFFES D'EXPLOITATION EN FILIÈRE BOVINS LAIT

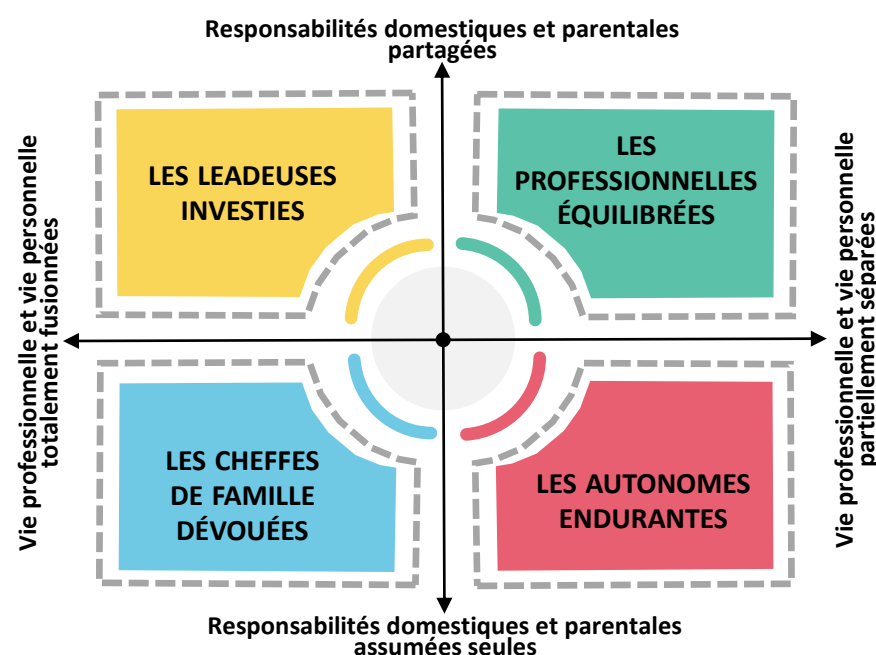
### DES ÉQUILIBRES DIFFÉRENTS ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Deux critères de segmentation ont été retenus pour expliquer la diversité des profils d'éleveuses en bovins lait (voir Figure 3) :

- le degré de fusion entre vie professionnelle et vie personnelle (axe horizontal). Sur cet axe, certaines éleveuses fusionnent totalement les sphères professionnelle et privée (à gauche) tandis que d'autres les séparent partiellement (à droite).
- le degré de partage des responsabilités domestiques et parentales (axe vertical), avec en haut, les éleveuses qui partagent les charges domestiques et parentales avec leur conjoint, et en bas, les éleveuses qui assument ces responsabilités majoritairement seules.

Ces deux critères permettent de définir quatre profils d'éleveuses dont les caractéristiques sont présentées ci-dessous :

FIG. 3 : TYPOLOGIE DES FEMMES EN ÉLEVAGES BOVINS LAIT, SELON LE DEGRÉ DE FUSION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET SELON LE DEGRÉ DE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS DOMESTIQUES ET PARENTALES



#### LES LEADEUSES INVESTIES

Les **Leadeuses investies** vivent une fusion totale entre leurs vies professionnelle et personnelle, où le travail agricole est au cœur de leur identité. Autonomes et décisionnaires, elles s'épanouissent pleinement dans leur rôle et ne ressentent pas le besoin d'investir d'autres sphères sociales, leur métier étant central à leur quotidien.

Pour les plus jeunes, cette situation s'explique par l'absence d'enfants, ce qui leur évite d'avoir à équilibrer travail et famille. Cependant, certaines s'inquiètent de l'impact que pourrait avoir une vie personnelle plus développée sur leur fort investissement professionnel. D'autres, plus âgées et sans enfants, ont fait le choix d'orienter leur vie entière autour de leur exploitation, assumant pleinement ce mode de vie centré sur leur travail.

Enfin, certaines cheffes d'exploitation, en couple avec leur associé, perçoivent leur relation comme une équipe. Elles s'efforcent de répartir équitablement les tâches domestiques et parentales, afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et d'éviter une répartition genrée des responsabilités.

#### LES PROFESSIONNELLES ÉQUILIBRÉES

Les **Professionnelles équilibrées** considèrent l'agriculture comme une composante essentielle de leur vie, mais elles veillent à maintenir un équilibre clair entre leur travail et leur vie personnelle. Elles veillent à ce que leur activité agricole n'empiète pas sur leur vie familiale. Pour cela, elles mettent en place des stratégies précises, notamment en travaillant avec des associés extérieurs à leur famille, ce qui facilite la délimitation des responsabilités. Elles fixent collectivement des objectifs pour préserver leur vie privée, comme organiser les tâches pour que chacun puisse bénéficier de vacances et de week-ends libres, sans que cela nuise à l'activité agricole. Sur le plan personnel, elles reçoivent un soutien actif de leur conjoint pour les tâches domestiques et parentales, ce qui leur permet d'être aussi investies dans leur famille que sur la ferme.

#### LES CHEFFES DE FAMILLE DÉVOUÉES

Les **Cheffes de famille dévouées** ont une vie professionnelle et personnelle fortement imbriquée. Contrairement aux Leadeuses investies, leur identité se construit principalement autour de leur rôle de mère et d'épouse. Toutes installées en couple et âgées de plus de 47 ans, elles assument principalement les tâches traditionnellement féminines, intégrant les responsabilités domestiques et parentales à leur travail agricole. Bien qu'elles soient souvent moins impliquées dans les tâches techniques agricoles et aient parfois moins d'autonomie décisionnelle que leur conjoint, cette organisation leur permet de concilier leurs aspirations familiales et personnelles.

#### LES AUTONOMES ENDURANTES

Les **Autonomes endurantes** sont des éleveuses polyvalentes, décisionnaires et très investies dans leur travail. Elles considèrent que leurs responsabilités personnelles ne doivent pas entraver leurs activités agricoles et mettent un point d'honneur à travailler tout autant que leurs collaborateurs masculins. Elles sont cependant souvent seules à porter la charge mentale du domestique. Tout leur temps libre est alloué à ces activités domestiques qui ne sont pas intégrées au travail agricole.

# ÉTUDIANTES EN BTS AGRICOLE : REGARD SUR LES MÉTIERS AGRICOLES ET EXPÉRIENCES DE TERRAIN

## DES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES ET UNE VISION DU BOVIN DÉJÀ BIEN STRUCTURÉES

Les étudiantes se projettent majoritairement dans des fermes autonomes et résilientes, en privilégiant la diversification et des systèmes à l'herbe. Elles souhaitent souvent s'associer, que ce soit en famille, en couple ou avec des tiers, afin de partager les responsabilités, bien que des craintes sur les tensions personnelles et la sécurité financière soient exprimées.

Elles perçoivent le bovin lait comme une filière intéressante du fait de la grande diversité d'activités au quotidien. Elles apprécient également le contact et la relation plus individualisée avec les animaux. Elles trouvent cependant que c'est une filière avec des contraintes de travail lourdes que ce soit au niveau des horaires, du travail d'astreinte, des prix parfois peu rémunérateurs et des importants investissements à l'installation.



## DES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES PARFOIS SEMÉES D'EMBÛCHES

La majorité des étudiantes interrogées a été confrontée à des situations de présomption d'incompétence. C'est un biais selon lequel une personne est perçue comme moins compétente en raison de caractéristiques personnelles, telles que le genre, plutôt que sur la base de ses réelles compétences ou expériences. De ce fait, des étudiantes ont été refusées sur des fermes où elles devaient travailler, d'autres n'ont pas eu accès à certaines tâches comme la conduite du matériel, d'autres encore ont été confrontées à des remarques discréditantes. Pour dépasser ce préjugé, certaines redoublent d'effort pour faire leurs preuves, parfois au détriment de leur santé physique et mentale. D'autres étudiantes ont l'impression que leurs maîtres de stages leur en demandent moins physiquement parce qu'elles sont des jeunes femmes. Certaines apprécient cette attention tandis que d'autres se sentent sous-estimées et infantilisées. Ces traitements peuvent avoir plusieurs effets négatifs, comme les dissuader de développer certaines compétences ou les pousser à abandonner leur projet agricole.



« Moi j'étais une semaine en remplacement sur une ferme et c'était à coups de : « Tu sais pas bosser, ils auraient dû me mettre un remplaçant homme... ». Au bout de 3 jours, je lui ai dit : « Très bien, tu veux un homme et bah tu vas te démerder ; moi, je me casse ». »

Enfin, la grande majorité des étudiantes rapporte qu'il y a un climat de violences sexistes et sexuelles dans le monde agricole. Elles parlent d'allusions sexuelles, de propositions indécentes, d'agressions, d'insistances, de se sentir sexualisées, d'avoir un sentiment d'insécurité. Elles ont raconté de nombreuses anecdotes impliquant leur maître de stage, des chefs d'exploitation, des salariés agricoles, des commerciaux, des techniciens, des employés de coopérative. Elles pensent toutes qu'il faut avoir du répondant pour s'en sortir, et montrer un fort caractère pour être tranquille ou alors adopter une posture très distante et fermée. Quoi qu'il en soit et même si elles s'endurcissent, ces expériences peuvent être éprouvantes psychologiquement et leur faire perdre leur motivation. Une réponse collective et institutionnelle aux violences est cruciale pour le bien-être des jeunes femmes.

Les étudiantes se projettent majoritairement dans des fermes autonomes et résilientes avec diversification des ateliers ou des systèmes 100% à l'herbe. Quatorze d'entre elles aspirent à une activité créant du lien, via la vente directe, les circuits courts ou des projets pédagogiques.



PERSPECTIVES

## PISTES D'ACTION POUR AMÉLIORER L'ÉPANOUISSEMENT DES ÉLEVEUSES ET FAVORISER L'INSTALLATION DE JEUNES FEMMES EN ÉLEVAGES BOVINS LAIT

### GARANTIR UNE LIBERTÉ DE CHOIX TOTALE AUX ÉLEVEUSES

Afin d'atteindre cet objectif, il est nécessaire de mettre en œuvre tous les moyens politiques, techniques et économiques pour que leurs choix ne soient ni des renoncements, ni des compromis conditionnés par un manque d'alternative viable.

Cela doit passer par une **lutte contre les stéréotypes de genre** à tous les niveaux, c'est-à-dire du personnel à l'institutionnel.

D'autre part, les organismes agricoles peuvent faciliter l'investissement des éleveuses en organisant des réunions en semaine, durant les heures scolaires, en assurant la parité dans les conseils d'administration et en utilisant des techniques d'animations participatives.

### PRÉSENTATION DU GROUPE « FEMMES EN ÉLEVAGE » DU GIS AVENIR ÉLEVAGES

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](http://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 :

