

Journée d'échanges inter-réseaux
« Femmes paysannes :
s'installer en agriculture.
Freins et leviers »
8 juin 2021 à Paris

Le 8 juin 2021 s'est tenue à Paris une journée inter-associative sur l'installation des femmes en agriculture paysanne, organisée par Réseau CIVAM et la FADEAR dans le cadre de la [MCDR TERREAU](#) pilotée par Terre de liens.

Elle réunissait des membres (paysannes et animatrices) de :

- Réseau CIVAM et de groupes CIVAM locaux (Civam Adage 35, Civam 44, Civam AD 53) ;
- la FADEAR ;
- la Confédération paysanne (national et 05) ;
- l'Atelier paysan ;
- Terre de liens (national et Normandie) ;
- MRJC ;
- la FNAB, Agrobio 35 et GAB 29 ;
- Accueil paysan ;
- Réseau AMAP Île-de-France.

À partir de témoignages recueillis dans le cadre d'une étude conduite par la FADEAR, cinq thèmes de réflexion ont fait l'objet de présentations d'initiatives et de débats : l'accueil du projet agricole, la formation des paysannes, leur intégration dans le milieu agricole, l'accès au financement et le soutien reçu au-delà des préjugés.

Sommaire :

Quelques chiffres en préambule.....	2
À propos de l'enquête « Femmes paysannes – s'installer en agriculture paysanne »	2
1. Concevoir et développer son projet : se faire accompagner et accéder aux terres.....	2
2. Acquérir les compétences : se former au moment de l'installation et après	4
3. S'intégrer dans le milieu agricole	5
4. Financer son projet.....	9
5. Être soutenue dans ses démarches, au-delà des préjugés liés au métier	10
Les suites de cette journée	14

Quelques chiffres en préambule

Depuis 20 ans, la proportion de femmes cheffes d'exploitation tourne autour de 25%. En 2019, 29,5% des exploitations comptaient au moins une femme à leur tête. Dans 16,7% des cas, elles étaient seules à les diriger.

Les femmes ne représentent que 29% des nouvelles installées de moins de 40 ans (en 2014). Leur âge moyen à l'installation est également plus tardif : 31 ans (contre 29 ans pour les hommes). 56% des installé-es de plus de 40 ans sont des femmes (hors transfert entre époux).

Âge moyen des femmes cheffes d'exploitation : 51,7 ans.

À propos de l'enquête « Femmes paysannes – s'installer en agriculture paysanne »

- Réalisée en partenariat avec la Commission femmes de la Confédération paysanne
- Plus de 150 répondantes : âge moyen de 39 ans, majoritairement des exploitantes à titre principale, en entreprise individuelle ou en GAEC, qui avaient entre 26 et 40 ans au moment de leur installation (aidée pour la majorité) et majoritairement hors cadre familial.
- Diffusion dans les réseaux partenaires (Terre de liens, ADEAR, Confédération paysanne, Civam...)
- Structurée en grands thèmes :

1. Concevoir et développer son projet : se faire accompagner et accéder aux terres

Accueil frileux plutôt lié à la nature du projet (dimension, production)
Des témoignages mettant tout de même en avant un biais lié au genre.

Quelques témoignages :

- « La chambre et la banque m'ont clairement mise sur la touche (les intervenants étaient des hommes "ancienne génération") alors que c'est moi qui avais construit notre projet. Je ne l'ai pas très bien vécu. »
- « Le plus étonnant était les agricultrices en formation avec moi. Il y a eu plusieurs remarques, mais une des plus mémorables était « Mais s'il n'y a pas de traite et si tu ne fais pas la compta qu'est-ce que tu vas faire ? »
- « Le projet a été admis uniquement parce que je m'installais en GAEC avec mon conjoint (un homme). »
- « Lors de mon premier rendez-vous avec le Point Accueil Installation on m'a posé des questions qui n'auraient pas été posées à un homme. »

Relation avec les propriétaires : le genre comme marqueur fort de la relation

Quelques témoignages :

Avec le soutien financier du programme Mobilisation collective pour le développement rural (MCDR Terreau 2018-2021)
Transfert d'Expériences Réussies en Rural :
Essaimage, Agricultures, Usages



Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural :
l'Europe investit dans les zones rurales



- « *J'ai la chance d'avoir bénéficié de l'aide de la fermière en place (hors cadre elle aussi) donc je n'ai pas eu besoin d'aller au contact des propriétaires. Elle a déjà ouvert la voie. »*
- « *Fermage de la famille de mon compagnon, le fermage n'est pas à mon nom, mon compagnon a mis son bail à disposition du GAEC, mais s'il lui arrive quoi que ce soit, n'étant ni mariés ni pacés, je ne suis pas sûre d'avoir un droit au bail... »*
- « *Seul l'associé a été voir les propriétaires (autres que le cédant), afin de ne pas brusquer l'ordre établi... La propriété est une histoire d'homme... »*
- « *Malgré des baux au nom de l'EARL, les propriétaires ne me considèrent pas comme égal à mon associé. »*
- « *Je suis l'exploitante et mon compagnon est conjoint collaborateur. Pourtant, lors de la signature des baux, le propriétaire ne s'adressait qu'à mon compagnon, jamais à moi. »*

Intervention : En quoi le prisme du genre fait-il évoluer ou non un guide à l'installation ? Par Gabrielle de Nious et Véronique Linares-Dubourg (GRAAP05)

Le Graap (= groupe de recherche en agroécologie paysanne) a réalisé en partenariat avec l'Adear 05 un guide à l'installation destiné aux femmes : « Devenir paysanne ».

Ce guide est né d'un stage au sein d'Adear 05 au cours desquels Gabrielle de Nious a réalisé des entretiens avec les paysannes. L'idée était de les mettre au service du groupe femmes pour en faire outils concrets. L'accueil assez froid pour la stagiaire genre, qui vient questionner la répartition tâches au sein du couple et formule l'hypothèse d'une approche différente au vivant (question vue comme pas valide ou pas légitime). Certains entretiens ont été très douloureux notamment pour une paysanne qui a revécu à travers son entretien des événements difficiles et qui voudrait que d'autres n'aient pas à revivre ça... D'où ce guide à disposition des porteuses de projet en général.

Là aussi, l'envie était d'utiliser les témoignages au maximum d'où une première partie de témoignages du type « pépites sexistes ». Puis vient une deuxième partie qui expose des parcours d'installation, et une dernière partie « carnet d'adresses » avec tous les contacts utiles classés par thématique.

Le guide a été fédérateur, il a relancé le groupe Femmes et a montré légitimité de la question du genre aussi.

En faisant le constat que les femmes s'installent sur de plus petites surfaces que les hommes, plus en bio, plus en vente directe... on peut se dire qu'elles ne sont pas capables de faire autre chose, mais on peut aussi se dire que c'est parce que ça a plus de sens pour elles et ça peut être la base d'une réflexion sur la transition agroécologique.

Intervention : Outils pour favoriser l'installation. Par Ninon Annequin, animatrice du réseau AMAP Île-de-France

Le réseau fait partie d'Abiosol, le pôle d'accueil des porteurs de projet agricoles en Île-de-France. Or, il y a autant de femmes que d'hommes parmi les porteurs de projet accueillis, seulement un cinquième de femmes figurent dans les installations aidées.

D'où un podcast et une nouvelle étude réalisée en 2017 : qui sont les paysannes en Amap ? Il en ressort plusieurs éléments : l'importance de faire ses preuves et sa place dans un milieu masculin, au moment de l'installation, la difficulté à trouver un équilibre entre vie privée et professionnelle, d'autant plus avec la maternité, la valorisation d'autres qualités chez les femmes paysannes et le soutien de l'Amap.

Par ailleurs, en est ressorti le fait qu'elles se sentaient isolées d'où la création d'un groupe : les Josiennes pour « joyeuses et singulières paysannes ». Un groupe qui a un peu de mal à vivre, notamment en lien avec les déplacements difficiles en Île-de-France.

Le réseau organise aussi des cafés-installation pour porteuses de projet, des formations sur le congé maternité en lien avec la MSA, un stage d'autoconstruction, un voyage d'étude amapien sur les femmes paysannes et un documentaire sur les femmes paysannes : « S'installer en Île-de-France ».

Sophie, une paysanne, aurait dû être là, elle s'est installée il y a 15 ans et selon elle les choses ont évolué positivement. Elle estime qu'il reste surtout à lever des barrières psychologiques.

2. Acquérir les compétences : se former au moment de l'installation et après

Une enquête de l'Adage 35 sur la progression de l'égalité hommes-femmes en agriculture, datée de 2019 met au jour l'autocensure des femmes paysannes quand il est question de formation. Les femmes interrogées mettent en avant le sentiment de ne pas être légitime, invoquent le manque de temps, notamment en raison de la répartition asymétrique des tâches au sein de la ferme (enfants) et font plutôt des choix de formation en lien avec ce qu'elles font déjà.

Intervention : Se former pour s'épanouir : retours d'expérience de l'Adage 35. Par Anaïs Fourest, animatrice du Civam Adage 35, et plus particulièrement du groupe Les Elles

Les Elles de l'Adage en bref :

L'Adage : Civam en Ille-et-Vilaine, 120 fermes adhérentes en élevage de ruminants, surtout bovins, surtout laitiers. Systèmes herbagers et pâturage.

Les Elles : groupe de paysannes en non-mixité avec une dizaine de membres actives. Activités :

- Partage de vécus
- Formations : 3 à 5 par an sur des thématiques techniques et « métier »
- Echanges, réflexions et travaux sur la place des femmes en agriculture
- Interventions scolaires
- Communication, sensibilisation, éveil des consciences

Pourquoi des formations en non-mixité ?

Pour avoir un cadre d'apprentissage bienveillant, sans jugement, sans posture de sachante. Parce que c'est plus facile d'être entre femmes pour s'approprier ce qu'on est venu faire. Entre femmes, on va oser, on est plus en confiance, on n'a pas de rôle à tenir... Et puis les femmes se connaissent, il y a une émulation, de la motivation... Elles ont un groupe What's app sur lequel elles échangent des photos quand elles réussissent un truc qu'elles ne savaient pas faire avant... Ça permet aussi de se sentir plus légitime sur la ferme et de prendre sa place. Maintenant elles disent : « Quand j'ai le choix, ça ne me dérange plus de pas le faire », elles se sentent à l'aise avec le fait de dire qu'elles ne montent pas sur le tracteur par exemple.

Ces formations non-mixtes ont d'abord eu lieu dans le groupe des Elles. Mais elles ont reçu des demandes de femmes en parcours d'installation, notamment pour apprendre à conduire le tracteur, car elles ne savaient pas trop vers qui se tourner. Le Civam 35 a donc cherché des financements pour accompagner d'autres femmes. Ça montre qu'il y a vraiment un manque : en général, une agricultrice qui veut apprendre à conduire un tracteur doit demander à un homme. Les formations sont faites sur une ferme du groupe des Elles, qui passent bénévolement la journée à faire ça...

Une formation sur l'autoconstruction d'outils a aussi été organisée avec L'Atelier paysan. L'idée était de partir des besoins, par exemple pour éviter les gestes qui font mal ou désagréables ou récurrents, comme refaire les clôtures, ce qui implique de porter des piquets, à bras c'est pas facile alors il faut prendre le camion, c'est débile, il suffirait d'un chariot comme au golf... Une formation au travail du métal a permis de s'approprier les outils (soudure, découpe, mesure) et elles ont pris cinq jours pour finir leur chariot. Les hommes ont approuvé et se sont dit qu'il fallait en faire profiter tout le monde... Car oui, les hommes non plus ne sont pas obligés d'utiliser l'option « bourrin » pour créer une durabilité physique dans le métier.

→ Idée

La non-mixité est encore trop souvent sujet de débat dans nos réseaux. Il faudrait unir nos forces pour créer une fiche, un outil de communication qui promouvrait l'intérêt de la non-mixité en agriculture.

3. S'intégrer dans le milieu agricole

Deux tiers des répondantes de l'enquête de la Fadear ont déjà des liens avec la profession agricole au moment de leur installation.

Beaucoup des paysannes ayant répondu au questionnaire insistent sur l'importance qu'a eu le format de leur projet sur l'accueil qui leur a été accordé.

Quelques témoignages :

- *« C'est sûr, une femme seule en plantes médicinales, en bio, faisant de la vente directe sur une superficie totale de 6ha. C'est une installation non viable !!! »*
- *« Oui [j'ai été bien accueillie] parce que le maraîchage, pour une femme, ça va »*

Une partie des répondantes ressent clairement que le fait d'être une femme a joué sur l'accueil reçu. Au-delà du fait d'être la « femme de », la « fille de » ou l'« associée de », une partie des répondantes met en avant leur position de femmes pour justifier l'accueil qu'elles ont reçu. Toutes n'y perçoivent pas le même niveau d'impact (positif ou négatif), mais identifient clairement une forme de sexisme, qui se mélange parfois avec le fait d'être « hors-cadre », « néo-rurale » ou porteuse d'un projet atypique.

Quelques témoignages :

- « *C'est encore un milieu trop macho, il m'a été difficile de faire ma place il a fallu que je fasse mes preuves en tant qu'agricultrice.* »
- « *[...] Pour certains de mes voisins, je cumule tous les défauts : je suis une femme, je fais des plantes médicinales et je suis en bio, le tout sur une toute petite surface.* »
- « *Dans les réponses, il apparaît de manière très fréquente que les professionnels recherchent le contact avec un homme pour échanger sur les questions agricoles* »

Dans les réponses, il apparaît de manière très fréquente que les professionnels recherchent le contact avec un homme pour échanger sur les questions agricoles.

Quelques témoignages :

- « *On n'est jamais à l'abri d'un petit rictus au moment des achats de matériel agricole...* »
- « *Le fameux "Il est où le patron ?" n'est pas une légende [...] Le grand classique, c'est le commercial qui arrive sur l'exploitation sans connaître et qui me demande si le patron est là.* »

Avec la clientèle, le prisme du genre a aussi un effet. 80 personnes répondent qu'elles sont bien accueillies par leur clientèle, sans apporter d'éléments complémentaires. Parmi elles, une trentaine insistent sur le fait qu'elles pensent qu'être une femme est un plus.

Quelques témoignages :

- « *En circuit court, je suis bien acceptée. En circuit long avec les coopératives, ils ne souhaitent négocier qu'avec mon conjoint.* »
- « *Les acheteurs, en ce qui concerne les plantes, sont plus habitués à parler à des femmes. Le relationnel est plus facile.* »

Intervention : Comment favoriser la participation et l'engagement des femmes dans nos réseaux ?
Par Stéphanie Pageot, référente égalité FNAB, Elodie Dragon, présidente de la Commission Femmes d'Agrobio 35 et Virginie Roussel, membre de la Commission Femmes d'Agrobio 35

La FNAB a démarré en 2017 un travail sur qui étaient les femmes en agriculture biologique. Cela a abouti à la prise d'un certain nombre de résolutions pour faire faire en sorte que femmes s'investissent plus à tous les échelons du réseau.

1- Changer les règles de fonctionnement de nos instances

- Inscrire dans les statuts le principe de parité

- Animation de réunions sociocratiques (tour de parole, temps de parole)
- 2- Former les personnes aux enjeux de l'égalité
- Formation « Devenir Ambassadrice Ambassadeur de l'égalité Femme Homme » avec l'intervention de l'Association EGAE
- 3- Accompagner les femmes vers la prise de responsabilité
- Pépinière d'administratrice
 - Marrainage

Exemple en Bretagne, en Île-et-Vilaine :

« Le CA a voté parité progressive en son sein : chaque homme qui partait devait être remplacé par une femme, la parité devait être atteinte au bout de cinq ans, sinon elle serait inscrite dans les statuts. Aujourd'hui elle est atteinte, et il y a aussi la parité au bureau.

Ce qui a beaucoup aidé, c'est la sociocratie. On a tendance à s'effacer face aux hommes et là ça aide à s'émanciper. Chacun a même temps de parole. Il y a des temps spécifiques pour les questions et les réactions. Ça force les gens qui parlent beaucoup à moins parler et ceux qui ne parlent pas à donner leur point de vue. Moi je suis rentrée au CA en 2020. Sans ça je ne serais pas rentrée. Le marrainage a aidé aussi, et les remarques sexistes sont bannies. On fait aussi des élections sans candidat. Chaque votant dit pourquoi il a voté pour telle personne. C'est surprenant d'entendre ce que les gens disent sur nous, mais c'est gratifiant. Et c'est une femme qui a été élue. »

Intervention : Comment favoriser s'affirmer dans le métier d'agricultrice ? Présentation des travaux de la Commission femmes de la Confédération paysanne. Par Christine Riba, membre de la commission

La commission Femmes de la Conf' existe depuis longtemps mais pas ça ne fait pas si longtemps qu'elle est en non mixité. Elle est composée d'une soixantaine de femmes. Lors des réunions en physique, on est généralement entre 12 et 20. Suzie est l'animatrice active de la commission, ça aide beaucoup. Elle envoie un mail par mois avec de l'actu, des infos, des films, ce que d'autres femmes ont glané.

La commission a longtemps travaillé sur le statut puis sur le GAEC entre époux, le congé maternité... Ensuite il y a eu un gros travail sur parité dans le syndicat. Ça a été un combat, refusé dans un premier temps. Ce qui est inscrit dans les statuts finalement c'est 30 % de femmes obligatoirement sinon on perd des sièges. C'est pas mal mais ailleurs c'est mieux. Par exemple c'est 50 % à la Via Campesina.

Et puis c'est pas gagné le combat continue parce que quand même il y a des freins à lever, c'est toujours difficile d'avoir des femmes aux responsabilités au régional et national alors qu'en local elles sont là.

On a aussi obtenu la féminisation des textes au niveau national et dans *Campagnes solidaires*, c'était pas simple non plus.

On reste également vigilantes que lorsque des tribunes sont organisées, qu'elles soient le plus mixtes possible. En présentiel, les hommes ont plus tendance à être volontaires.

Pour les prises de paroles, les animations de réunion, ça demande de plus de discipline : lever la main, ça paraît être une évidence mais ça n'est pas pratiqué depuis si longtemps que ça au comité national... La sociocratie, ce ne serait pas un luxe.

On a fait la proposition de compter les temps de parole, et ça n'est pas forcément bien pris. C'est assez étonnant d'ailleurs, la réaction est plutôt vive.

On a ressenti un besoin d'identifier les freins et de proposer des solutions. Donc on a fait appel à des intervenants. Par exemple on a fait du théâtre forum pour réagir aux agressions verbales. Il y a aussi plusieurs interventions sur l'autodéfense féministe. C'est basé sur le fait de mieux se connaître, identifier ses limites y compris physiquement dans la proximité pour ne pas se laisser mettre en difficulté. C'est aussi s'exercer à dire non dans des situations différentes. En fait on identifie situations, on nomme les attitudes qui nous mettent en difficulté pour ne pas se laisser déstabiliser et pour avoir des ficelles pour couper court à des paroles d'intimidation, des paroles sexistes. Et puis ça a apporté le développement d'une solidarité féminine dans les groupes, ça permet de déstabiliser homme qui a été agressif. On a eu régulièrement des retours suite à de réelles victoires. Concernant l'autodéfense physique, c'est surtout pour faire face à des gestes un peu agressifs comme une main sur l'épaule... A chaque fois on a envie de ramener ces formations en région ou en département, on se dit qu'il faut sortir ça de nos locaux de Bagnolet !

L'accueil au comité national ne pas trop à l'aise, on sait pas trop où se mettre au début. Et en fait, toutes celles qui ont bien été accueillies par celles de leur région, ou qui ont tout de suite bien accroché avec une autre sont restées plus motivées. D'où l'idée du marrainage, épauler des femmes qui arrivent au comité national.

Après, il faut parler de la gestion des enfants sur la ferme pour venir au comité national. Le but de la commission femmes c'est de rassurer, donner envie, motiver, accompagner sans avoir l'impression de se sacrifier. D'où aussi cette réflexion : militer c'est un loisir ou du travail ? On peut faire appel au service d'accompagnement ?

Précisions de Suzie :

Le passage en non-mixité de la commission femme a nécessité de supprimer 3 mails d'hommes qui ne venaient jamais mais pour autant se sont outrés... il y a aussi eu des femmes qui ont décidé de saboter la commission. D'où ce pré-requis, qui est inscrit dans la charte de la commission femmes : cette commission ne sert pas à se poser la question de si oui ou non une commission femmes et légitime...

Et parfois ça permet aussi dire aux paysannes qu'elles ne sont pas obligées d'avoir la même adresse mail que leur conjoint pour échanger sur leur vécu et leur intimité...

Echange sur les violences conjugales

La création de groupes femmes a généré dans de nombreuses structures des appels pour dénoncer des violences conjugales. Les structures présentes constatent leur impuissance et leur inexpérience pour gérer ces questions-là et suggèrent l'idée de se construire une boîte à outils commune pour accompagner les victimes, mais aussi pour faire face aux séparations qui peuvent impacter un groupe local (l'engagement pouvant marcher par couple...).

Conseil de la Confédération paysanne : il faut se doter d'un protocole avant que le groupe, la structure, l'association, ne soit concernée par un cas particulier. Les outils existent, pour éviter les abus entre employeurs-salariés, entre militants, il existe des protocoles, le champ théorique est ouvert, mais c'est psychiquement qu'il faut dépasser le déni.

4. Financer son projet

L'étude de la Fadear a mis en évidence les points suivants :

- Les femmes s'installent généralement plus tardivement que les hommes, ce qui remet en cause l'accès à la DJA
- Les prêts bancaires sont plus modiques pour les femmes que ceux consentis à leurs homologues masculins.
- Leur recours à d'autres structures financières (coopératives de production, abattoirs, etc.) accroît leur taux d'endettement au démarrage de leur activité.
- Il en découle des écarts en termes de durée de prêts, plus longs pour les femmes que pour les hommes
- Souvent, plusieurs types d'acteurs financiers se cumulent pour un même projet

Quelques témoignages :

- « Je n'ai pas pu signer mon contrat seule, mon conjoint devait être présent [...] »
- « Oui là clairement le fait d'être une femme n'a pas du tout joué en ma faveur, surtout à l'époque avec un enfant de un an et un deuxième en route. Des questions sur comment allez-vous faire avec la grossesse, les enfants... et je reste persuadée que si j'avais été un homme dont la femme attendait un deuxième enfant je n'aurais pas eu ce genre de question. J'ai ressenti ça comme une réelle injustice ! »
- « Nous étions un couple donc pas de problème d'obtention, par contre le banquier voulait parler avec mon mari ! »
- « Les arrêts maladie liés à mes trois grossesses ont eu pour impact des assurances de prêt plus élevées. »

Intervention : Une DJA adaptée ? Par Véronique Marchesseau, secrétaire nationale de la Confédération paysanne

La Confédération paysanne débat actuellement d'une Dotation jeune agriculteur modulée spécifiquement pour les agricultrices. Sachant qu'en plus la prochaine DJA sera définie au niveau régional. On est dans une phase de réflexions, avec des arguments pour et contre.

Les contre :

- Cela créera des effets secondaires encore pires : les femmes accusées de favoritisme, traitées de petites choses fragiles ;
- Des aides plus ciblées pourraient être plus efficaces et plus intéressantes, par exemple :
 - un diagnostic ergonomie avec des aides pour s'acheter du matériel adapté,
 - de meilleures aides à la garde d'enfant,
 - une amélioration du congé maternité, avec un congé maternité élargi qui prendrait en compte la pénibilité du travail,
 - un service de remplacement gratuit quand on est malade à cause de ses règles, une mise en place d'un vrai soutien en cas d'agression/violence/discrimination ;
- Une majoration reviendrait à reconnaître qu'être une femme c'est un handicap, comme s'installer hors cadre familial ou en zone de montagne ;
- Tous les autres critères de majoration : relèvent d'un choix : être en bio, être en zone de montagne... alors qu'être une femme n'est pas un choix ;
- Les freins qu'on rencontre en tant que femmes sont pour beaucoup liés à la maternité donc travailler plus sur la maternité et faire évoluer la DJA avec plus de souplesse : on ne peut pas mener projet prévisionnel de la même façon si on a une grossesse ou si on est un mec...

Les pour :

- Il y a une réalité : il y a vraiment plus difficultés quand on est femmes : plus de tâches ménagères gratuites, moins de capital, moins d'accès à l'acquisition de compétences, on est moins prises au sérieux... ;
- Ce n'est pas victimaire ou injuste de lever ces freins, ça soulage juste un frein économique vraiment rencontré ;
- C'est plus simple que l'argent aille dans la poche des intéressées plutôt dans celles de énièmes personnes, institutions, boîtes censées accompagner les paysans et les paysannes ;
- La majoration femmes pour la DJA serait une mesure comparable à la discrimination positive, c'est insatisfaisant intellectuellement, mais c'est un pas de plus pour que les femmes puissent prendre facilement leur place ;
- Aujourd'hui, la plus grosse modulation va à l'investissement, les JA ayant une vision de l'accompagnement par les machines et les bâtiments plutôt que par les hommes et femmes qu'ils installent et donc la DJA femmes c'est vraiment un accompagnement humain ;
- Ça permettrait sans doute d'améliorer le statut social des femmes puisqu'aujourd'hui il y a beaucoup de femmes qui s'installent soit en conjointe soit en cotisante solidaire et peut-être que le fait d'avoir une DJA avec modulation femme ça ferait que les femmes seraient plus tentées de s'installer avec un véritable statut protecteur et pas un sous-statut de seconde zone avec peu de droits sociaux derrière ;
- si la DJA majorée était mise en place, il faudrait avoir une bonne communication pour pointer les difficultés relatives au fait d'être femmes qui justifient.

5. Être soutenue dans ses démarches, au-delà des préjugés liés au métier

Ce qui ressort de l'enquête de la Fadear :

Avec le soutien financier du programme Mobilisation collective pour le développement rural (MCDR Terreau2018-2021)
Transfert d'Expériences Réussies en Rural :
Essaimage, Agricultures, Usages



Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural :
l'Europe investit dans les zones rurales



L'accueil du projet par l'entourage est plutôt favorable mais il existe des préjugés sur le métier, et des préjugés liés au genre.

Quelques témoignages :

- « *Famille : non pas bien accueillie. Bien qu'issue d'une famille d'agriculteurs, "une femme n'a pas sa place dans ce monde-là" m'a-t-on dit, "sauf pour faire la traite et les papiers", et s'occuper des enfants. »*
- « *Ma mère qui était retraitée agricole a vécu comme un recul le fait que je m'installe en agriculture alors que j'avais une autre formation. »*

Intervention : Bien vivre son métier, dans ses « communautés » : rural, familial, etc. Présentation des travaux « Unique en mon genre » du MRJC. Par Lucie Martin, secrétaire nationale

« Unique en mon genre » est un programme lancé en 2019 au sein du Mouvement rural de jeunesse chrétienne, projet de lutte contre les discriminations liées au genre et à la sexualité en milieu rural.

C'est un sujet très peu étudié dans la ruralité si bien que ce projet porté par des jeunes issus des territoires ruraux permettra de :

- Libérer la parole, lutter contre l'isolement de jeunes personnes discriminées en milieu rural;
- Travailler avec des structures partenaires qui ne sont pas implantées en rural ou au contraire de permettre à des structures rurales d'aborder des questions de genre et de sexualités ;
- Mettre en réseau des actrices et des acteurs pour faire avancer les problématiques de genre et sexualités en milieu rural notamment en direction des jeunes ;
- Déconstruire des stéréotypes de genre en milieu rural en offrant des espaces en libre accès à l'ensemble de la population.

Le projet passe par plusieurs actions :

- Du recueil et de la diffusion de témoignages, notamment via une plateforme en ligne ;
- Des diagnostics de territoire, dans les Monts du Lyonnais, le Doubs et les Deux-Sèvres ;
- L'organisation d'espaces de formation et d'échanges ;
- L'intégration de ces questions dans le projet pédagogique de l'association ;
- L'écriture de préconisations à destination des pouvoirs publics.

Intervention : Le rôle des femmes et du collectif en non-mixité dans les changements de pratiques. Par Emilie Serpossian, animatrice du CIVAM 44

Dans le cadre d'un projet plus large porté par Réseau Civam et baptisé Transaé, sur le travail et les transformations du travail quand on s'implique sur une transition agroécologique sur une ferme, nous avons mené un projet de recherche-action axé sur le genre en nous appuyant sur des observations faites au sein du groupe Femmes du Civam 44.

Ce groupe né début 2014 rassemblait à ses débuts une quinzaine d'agricultrices. Ce n'étaient pas du tout des militantes féministes ou syndicales. Elles souhaitaient échanger en non-mixité sur le fait

que bien qu'elles soient majoritairement des cheffes d'exploitation, elles n'avaient que rarement voix au chapitre sur les décisions stratégiques d'orientation du système de leur ferme et elles ne se sentaient pas à égalité avec leur associé qui était la plupart du temps leur mari ou leur frère. Ce sont des fermes laitières de couples hétérosexuels à 90 %. La moitié d'entre elles étaient dans des systèmes conventionnels basés sur la maximisation de la production pour faire le revenu donc beaucoup de maïs, beaucoup de correcteurs azotés achetés à l'extérieur, etc.

Nous avons travaillé dans ce groupe avec l'objectif qu'elles puissent être mieux dans leurs bottes et trouver mieux leur place sur la ferme et ce que ça a généré, les trois quarts des femmes en conventionnel ont mené un changement de système dans leur ferme. On a un peu halluciné. En tant qu'animatrice, j'estimais qu'il y avait un lien avec le groupe Femmes. Mais on s'est dit que ce serait bien de le vérifier avec un protocole scientifique. J'ai travaillé avec deux chercheurs merveilleux : Xavier Coquil, de l'Inrae Clermont-Ferrand, spécialiste des transformations du travail notamment dans la transition agroécologique, et Alexis Annes, sociologue du genre, enseignant-chercheur à Purpan et membre du laboratoire du CNRS Lisst Dynamiques rurales. Ils se sont amusés à décortiquer toutes mes notes et tous les comptes rendus de sept ans de groupe Femmes. De mon côté, j'ai effectué des entretiens compréhensifs auprès de cinq agricultrices à l'initiative de changements assez massifs dans le système de leur ferme.

On s'est posé ces questions : quel rôle ces agricultrices ont joué dans le changement de système ? Ont-elles vraiment été à l'initiative ? Si oui, comment s'y sont-elles prises ? Qu'est-ce qui a fait ressources pour elles ? Qu'est-ce que ça a changé pour elles ? Parce qu'au niveau du réseau, le changement de système c'est bien mais est-ce un vrai bénéfice dans leur quotidien ?

Il nous est apparu que les chroniques d'évolution des agricultrices s'inscrivaient complètement dans la chronique d'évolution du groupe et des thématiques traitées. Nous avons commencé par travailler les questions de dialogue et de communication. Leur envie était d'arriver à se mettre dans les bottes de leur associé, mari ou frère pour voir les choses comme lui, et lui parler le même langage afin de faire passer leurs messages, aborder les difficultés rencontrées et discuter de manière plus constructive. Nous avons travaillé là-dessus pendant une année puis nous sommes arrivées sur l'amélioration des conditions de travail sur la ferme, avec des formations sur les postures avec une kiné-ostéo, sur la gestion du stress, de la fatigue. Nous avons travaillé aussi bien sur le plan physique qu'organisationnel : comment je concilie pro/perso ? Nous sommes parties de leur vécu de situations compliquées pour essayer de les résoudre ou de trouver des ressources pour avancer dessus.

Cela a provoqué de manière concomitante à partir de fin 2014-début 2015 une première transition professionnelle pour quatre des cinq agricultrices enquêtées : elles se sont affirmées comme agricultrices ou paysannes. Elles n'étaient pas là pour aider, pas la « femme de ... », elles étaient de vraies professionnelles et elles le revendiquaient donc ça a changé la manière dont elles se positionnaient dans la ferme. Pour la majorité d'entre elles, cela a consisté à créer leur propre atelier ou à tout faire pour être absolument autonome sur ce dont elles avaient la charge. Typiquement si elles avaient la charge des génisses mais qu'auparavant elles avaient besoin de l'aide d'un associé ou un salarié pour apporter les bottes de foin, elles essayaient désormais de se débrouiller seules, de

prendre seules les décisions dans leur domaine réservé. En revanche, elles n'intervenaient toujours pas dans l'orientation stratégique de la ferme mais elles avaient leur espace de travail à elles, leur domaine réservé, elles prenaient les décisions elles étaient en charge de ça.

Ensuite elles ont eu envie d'aller vers les espaces de travail en retrait desquels elles se tenaient habituellement – la gestion de l'herbe, la conduite de machines agricoles, etc. – mais il fallait acquérir des compétences techniques donc nous nous sommes mises à travailler cela, à faire des formations.

Cela a généré une deuxième transition professionnelle pour elles : elles se sont affirmées comme associées des personnes avec qui elles travaillaient et ont voulu contribuer à orienter le système. Sur la communication aussi, ça a changé des choses. Car nous avons continué à travailler dessus. Mais à partir de 2018, elles ont arrêté de dire : « Je veux me mettre dans les bottes de mon associé pour voir comme lui » pour dire : « Je veux des outils pour pouvoir bien expliciter ce que moi je vois de mes propres bottes et encourager mon associé à l'entendre de la même manière que moi j'essaie d'entendre ce qu'il me dit ». Donc nous étions plus sur du collaboratif, des outils de pilotage ensemble, du travail sur les freins au changement de l'autre, de soi, etc.

Bizarrement cela a fait émerger ce que les sociologues du genre appellent une conscience de genre. La majeure partie d'entre elles, au début, naturalisaient les choses, faisaient de l'essentialisme : « les femmes préfèrent ceci, les hommes cela ». Des années de dialogue, d'échanges avec des scientifiques, de discussions autour d'études sociologiques, etc. les ont amenées à penser qu'au contraire, le genre est une construction sociale, le résultat d'injonctions, de normes éducatives, de fonctionnements collectifs et que du coup c'est quelque chose de systémique qui a un impact énorme sur elles et comment elles se positionnent, les choix qu'elles font, la place qu'on leur donne. Cette conscience de genre a fait qu'elles ont eu envie, au-delà de s'entraider et d'avancer dans leurs problématiques individuelles, de porter leurs revendications à l'extérieur et de faire ressource pour d'autres agricultrices ou femmes rurales. En 2019, elles ont coécrit et monté une pièce de théâtre qu'elles ont joué lors d'un événement organisé avec Réseau Civam devant 300 personnes.

Quelle est leur motivation dans tout ça ? L'envie de se légitimer, d'être mieux. On aurait pu se dire qu'il y a une fibre environnementale mais en fait, ce que les entretiens et l'étude des comptes rendus ont révélé, c'est que ce qui est au centre, c'est la notion de care. Le care, c'est prendre soin des individus et des liens entre les individus. C'est ce qui nous permet de vivre en bonne santé et de relationner correctement entre nous. 90 % du care est porté par les femmes aujourd'hui (on l'a beaucoup vu pendant la crise de la Covid) ce qui est aussi le résultat d'une construction sociale. Dans la famille, dans le couple, dans les GAEC où il y a des femmes, le care, la circulation de l'information, est très fréquemment portée par des femmes.

Donc le care, c'est ce qui fait qu'elles se mobilisent pour faire bouger leur ferme cela passe par une transition agroécologique. Elles n'étaient pas du tout en mode : « L'agroécologie, c'est mon combat ». Elles souhaitaient juste prendre soin d'elles-mêmes et de leur mari, en travaillant sur le volume de travail et des risques liés à l'emploi de produits phytosanitaires. Prendre soin des

animaux aussi. Drencher un veau par exemple, les gaver de liquide et de médicaments, ça les perturbait... Les pratiques se sont orientées vers un système plus économe et plus rentable pour sécuriser le revenu de la famille, dégager plus de temps pour les vacances, etc. Pas dans une optique militante du style : « les prairies c'est trop cool ».

Elles ont donc relevé un double défi énorme : gagner en crédibilité et en légitimité pour elles-mêmes et pour les autres, et initier et accompagner les transitions professionnelles des gens avec qui elles travaillaient en l'occurrence principalement leur conjoint. Et le groupe Femmes a vraiment été pour elles une ressource d'empowerment. Il avait pour premier objectif de rompre leur isolement. On dit que les agriculteurs sont isolés mais potentiellement les hommes le sont moins que les femmes puisqu'ils ont des espaces professionnels dans lesquels ils sont plus qu'elles (Cuma, etc.), elles, elles n'en ont pas tant que ça. Parmi ses autres objectifs : partager des expériences, accumuler des compétences techniques, cultiver le pouvoir avec, la sororité, comment ensemble on se sent plus fortes pour pouvoir entrer dans l'action, s'affirmer et faire. Ce groupe a eu des bénéfices psychosociaux de légitimation, de remise de sens dans leur quotidien.

Finalement, les agricultrices sont elles à l'origine du changement ? Ce petit bout d'étude le monte. Elles ont agi selon deux axes principaux : la recherche d'une plus grande symétrie femmes/hommes dans le quotidien, les modalités d'expression, la répartition des tâches agricoles et domestiques (parce que le travail domestique, c'est aussi du travail) et puis une implication croissante dans l'organisation du travail à l'échelle de la ferme pour mettre en place des pratiques moins néfastes pour la santé.

Cela met en évidence l'idée qu'il est important et primordial de se mobiliser pour favoriser l'émergence et la multiplication de groupes en non mixité pour toutes les agricultrices qui émettraient des questionnements ou souhaits autour de cela, parce que non seulement cela facilite leur émancipation, leur mieux-être et leur place dans la ferme mais cela a comme effet collatéral une accélération de la transition agroécologique.

Les suites de cette journée

Cette journée s'est poursuivie avec un temps de travail en ateliers thématiques pour identifier des freins et formuler des préconisations à trois échelles (niveau individuel, niveau associatif et syndical, niveau institutionnel) sur les enjeux suivants :

- Faciliter sur l'accès aux aides, aux financements et aux terres ;
- Mieux accompagner le parcours professionnel des agricultrices : formation initiale, statut, acquérir des compétences, rapport aux outils ;
- Favoriser l'articulation des temps (de travail, domestique, pour soi, enfants, famille, santé, formation, etc.) et trouver les solutions pour se faire remplacer ;
- Encourager l'accès des agricultrices aux responsabilités et renforcer la féminisation de la gouvernance de la profession, qui ont permis d'identifier des freins.

Les préconisations qui en sont issues, ainsi que d'autres ressources concernant cette journée (carte mentale, capsules sonores et liste des ressources – études, documentaires, rapports institutionnels, etc. – citées) sont disponibles sur :

- www.civam.org/femmes-et-installation ;
- www.agriculturepaysanne.org/Femmes-et-installation-en-Agriculture-paysanne.