



HAL
open science

Favoriser l'égalité femmes-hommes dans les organismes de développement en agriculture durable, l'exemple du Civam Adage 35

Linda Duperray

► **To cite this version:**

Linda Duperray. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans les organismes de développement en agriculture durable, l'exemple du Civam Adage 35. Sciences du Vivant [q-bio]. 2019. dumas-02365405

HAL Id: dumas-02365405

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-02365405>

Submitted on 15 Nov 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Année universitaire :2018-2019

Spécialité : Génie de l'environnement

Spécialisation (et option éventuelle) :

Agriculture durable et développement territorial

Mémoire de fin d'études

- d'Ingénieur de l'Institut Supérieur des Sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage
- de Master de l'Institut Supérieur des Sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage
- d'un autre établissement (étudiant arrivé en M2)

Favoriser l'égalité femmes-hommes dans les organismes de développement en agriculture durable, l'exemple du Civam Adage 35

Par : Linda DUPERRAY



Soutenu à Rennes le 19/09/2019

Devant le jury composé de :

Président : Catherine Laidin

Maître de stage : Anaïs Fourest

Enseignant référent : Philippe Boudes

Autres membres du jury : Marie-Edith Macé, Agricultrice, Vice-présidente de l'Adage, et membre du groupe les Elles de l'Adage.

Les analyses et les conclusions de ce travail d'étudiant n'engagent que la responsabilité de son auteur et non celle d'AGROCAMPUS OUEST

Ce document est soumis aux conditions d'utilisation
«Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de Modification 4.0 France»
disponible en ligne <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr>



REMERCIEMENTS

Je tiens en premier lieu à remercier l'équipe d'animation de l'Adage. Pauline, Mathilde, Dominique, Edith et Paul, merci pour votre accueil, votre bienveillance et pour l'aide que vous m'avez apporté tout au long de ma mission. Je remercie tout spécialement Anaïs, ma maîtresse de stage, la sympathie, le soutien et la confiance qu'elle m'a apporté ont fait de ce stage une très belle expérience humaine et professionnelle.

Je tiens également à témoigner toute ma reconnaissance aux agricultrices du groupe les Elles de l'Adage, Charlotte, Marie-Edith, Lynda, Lídia, et Stéphanie, qui m'ont accompagné tout au long de l'enquête par leur implication et leurs précieux conseils. Les voir défendre l'égalité femmes-hommes en agriculture avec humour et bonne humeur a été une réelle source d'inspiration tout au long de mon stage. Je ne peux qu'avoir envie de continuer à suivre les avancées du groupe, qui j'en suis sûre, grâce à la créativité et à l'enthousiasme de ces membres, a de beaux jours devant lui. Je remercie aussi toutes les femmes de l'Adage qui ont donné de leur temps pour apporter leur contribution à l'enquête. J'espère avoir, par ce mémoire, su restituer la richesse et la sincérité de vos témoignages.

Un grand merci à tous les adhérent-e-s de l'Adage que j'ai pu croiser durant mon stage, pour leur accueil, leur sympathie, et leur ouverture d'esprit.

Je remercie également tous les membres du pôle InPACT, que j'ai eu plaisir à côtoyer durant ces 6 derniers mois, et qui ont largement contribué à la convivialité de ce stage.

Je suis ravie de pouvoir réaliser ma première expérience professionnelle avec l'Adage et au sein du Pôle InPACT.

Je tiens à témoigner toute ma reconnaissance aux personnes suivantes, pour leur aide dans la réalisation de ce mémoire :

Clémentine Comer, qui a pris le temps de me rencontrer et de m'apporter de précieux conseils pour la réalisation de mon travail de recherche.

Philippe Boudes, mon enseignant référent qui m'a accompagné tout au long de mon stage.

Un grand merci également à toute l'équipe enseignante de la spécialisation ADT, pour leur patience et leur enseignement.

De même je remercie tous les membres de ma promotion GE, ainsi que Jules, Antoine, Ilan, et Loïck qui ont fait de cette année de master un environnement convivial, stimulant et propices aux échanges.

Enfin, je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont soutenues et encouragées tout au long de mes années d'études et plus particulièrement lors de la réalisation de ce mémoire, mes parents, Joël et Nelly, et mes sœurs Laura, Fanny, et Fiby. Merci pour vos idées, vos avis, et visions complémentaires qui m'ont apporté beaucoup lors de la réalisation de ce mémoire.

Un grand merci à tous et à toutes

TABLE DES MATIERES :

1. INTRODUCTION	1
2. CONTEXTE DE L'ETUDE:	5
2.1 La place des femmes dans l'agriculture : un long combat pour sortir de l'invisibilité :.....	5
2.1.1 L'évolution de la vision du métier d'agricultrice :.....	6
2.1.2 La quête d'un statut juridique :	7
2.1.3 Aujourd'hui, une meilleure visibilité des femmes en agriculture, mais des inégalités persistantes :.....	10
2.1.4 Des inégalités persistantes, trouvant leur source dans des schémas profondément ancrés, et dans l'accès différencié au métier :	13
2.2 Beaucoup de femmes n'accèdent pas au métier par la formation initiale :.....	14
2.2.1 Une meilleure visibilité des femmes en agriculture, mais une division sexuée des tâches et une invisibilité de leur travail qui persiste :.....	15
2.3 L'évolution du contexte agricole et des attentes sociétales, un terreau fertile pour l'émancipation des femmes en agriculture :	16
2.3.1 Le rôle particulier des femmes dans l'agriculture, en accord avec les attentes sociétales alimentaires et territoriales :.....	16
2.3.2 La formation continue et les groupes de femmes, pour échanger et s'émanciper :.....	17
2.4 L'accompagnement des CIVAM et les groupes de femmes :.....	18
2.5 l'Adage et les femmes en agriculture :.....	19
2.5.1 Historique et fonctionnement :.....	19
2.5.2 La gouvernance à l'Adage :.....	20
2.5.3 Le profil des adhérent-e-s :.....	20
2.5.4 Les activités :	20
2.5.5 La place des femmes à l'Adage :.....	21
2.6 Problématique de l'étude :.....	21
3. METHODE DE TRAVAIL ET D'ANALYSE DE DONNEES	23
3.1 Construction de la méthodologie :	23
3.1.1 Une enquête coconstruite par l'équipe d'animation et le groupe des Elles :	23
3.1.2 Une enquête centrée sur les femmes de l'Adage :	24
3.2 Un questionnaire pour faire un état des lieux des situations :.....	24

3.2.1	Choix et construction de l'outil :	24
3.2.2	Diffusion du questionnaire et difficultés rencontrées :	25
3.3	Des entretiens semi-directifs pour approfondir les trajectoires et le vécu :	26
3.3.1	Choix et construction de l'outil :	26
3.3.2	Choix des personnes interrogées et difficultés rencontrées :	26
3.4	Une soirée débat ouverte à toutes et à tous :	28
3.4.1	Choix et construction de l'outils	28
3.4.2	Analyses et difficultés rencontrées :	29
3.5	L'observation participante, une approche genrée du fonctionnement de la structure et des formations :	29
3.6	Analyse croisée des résultats :	30
4.	RESULTATS DE L'ETUDE :	30
4.1	Profil des répondantes :	30
4.2	L'accès au métier d'agricultrice : de la formation au statut, des inégalités persistantes	31
4.2.1	Des paysannes majoritairement cheffes d'exploitation... après évolution de leur statut !	31
4.2.2	Peu d'agricultrices de l'Adage passent par une formation agricole initiale :	32
4.2.3	Modes d'installation des paysannes : l'agriculture comme second choix de vie :	34
4.3	La répartition du travail : une division sexuelle marquée	36
4.3.1	Les hommes dans les champs et les femmes dans les fermes :	37
4.3.2	Division sexuelle au travail et manque de reconnaissance :	40
4.4	Accès aux formations	43
4.4.1	Les engagements professionnels des femmes enquêtées :	43
4.4.2	Participations aux formations de l'Adage	44
4.5	L'implication des conjointes sur la ferme :	47
4.6	Profils types et logiques d'accès aux formations :	49
5.	DISCUSSION	55
5.1	Retours sur les résultats et mise en lien avec les hypothèses :	55
5.1.1	Des femmes et des fermes inscrites dans une logique familiale :	55
5.1.2	Une division sexuelle encore marquée, mais une nouvelle génération aspirant à plus d'égalité :	56

5.1.3	Discordances entre la place des femmes sur les fermes et les activités proposées par l'Adage :.....	57
5.1.4	La situation ambivalente des conjointes de paysans	58
5.1.5	Différents profils de femmes et différentes visions de la formation :	58
5.1.6	L'approche non mixte comme levier pour l'égalité :.....	59
5.2	Limites de l'étude :	59
5.3	Préconisations auprès de l'Adage, et perspectives	60
5.3.1	Gouvernance de l'association :	60
5.3.2	Communication interne et externe :.....	61
5.3.3	Mise en place des formations :.....	62
5.3.4	Assurer l'égalité :.....	62
5.3.5	Perspectives de l'étude et du Groupe les Elles de l'Adage :.....	62
6.	CONCLUSION	63
7.	Sitographie	66
8.	Bibliographie	66
	ANNEXE I : Questionnaire	70
	ANNEXE II : Trame d'entretien semi directif :	85
	ANNEXE III : Flyer soirée débat femmes & agriculture :	88
	ANNEXE IV : Profils types extraits du rapport vivea :	90

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1 : Illustration choisie par les Elles de l'Adage pour communiquer sur l'évènement...	28
Figure 2 : Répartition des âges des femmes ayant répondu au questionnaire	30
Figure 3 : Répartition des paysannes par statut.....	32
Figure 4 Type de formation principale des paysannes selon leur statut.....	33
Figure 5 : Répartition des paysannes selon leurs circonstances d'installation	34
Figure 6 : Répartition du statut des 34 femmes installées selon l'origine de la ferme	35
Figure 7 : Répartition des paysannes selon leur mode d'accès au statut de cheffe d'exploitation et leurs circonstances d'istallation.....	36
Figure 8 : Estimation de répartition du travail d'astreinte.....	37
Figure 9 : Estimation de la réalisation des tâches administratives	37
Figure 10 : Estimation de la réalisation du travail de saison.....	38
Figure 11 : Répartition des tâches sur les ateliers secondaires	39
Figure 12 : Autonomie décisionnelle des cheffes d'exploitation	40
Figure 13 : Estimation de la réalisation des tâches domestiques	41
Figure 14 : Répartition des femmes selon le nombre d'engagements professionnels.....	43
Figure 15.....	43
Figure 16 : Nature des participations aux formations.....	44
Figure 17 : Propotion de femmes participant aux formations de l'Adage, selon la thématique, en 2018.....	44
Figure 18 : Temps de travail sur la ferme des conjointes de paysans.....	47
Figure 19 : Temps de travail hebdomadaire sur la ferme des conjointes de paysans en fonction de leur lieu de vie.....	48
Tableau 1 : Profils des 6 femmes interrogées :.....	26
Tableau 2 : Tâche les plus réalisées par les femmes	38
Tableau 3 : Les tâches les moins réalisées par les femmes	39
Tableau 4 : Satisfaction des répondantes.....	42
Tableau 5 : Typologies de femmes agricultrices, de leur parcours à leur rapport à la formation continue :.....	50

TABLE DES ABREVIATIONS

ADAGE : Agriculture Durable par l'Autonomie, la Gestion et l'Environnement

BPREA : Brevet Professionnel « Responsable d'Entreprise Agricole »

CASDAR : Compte d'Affectation Spécial « Développement agricole et rural »

CIVAM : Centre d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural

DJA : Dotation Jeunes Agriculteurs

EARL : Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée

FNAB : Fédération Nationale d'Agriculture Biologique

FNSEA : Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

GAEC : Groupement Agricole d'Exploitation en Commun

GIEE : Groupements d'intérêt économique et environnemental

GVA : Groupements de Vulgarisation Agricoles

GVAF : Groupements de Vulgarisation Agricoles Féminins

MSA : Mutualité Sociale Agricole

PAC : Politique Agricole Commune

RICA : Réseau d'Information Comptable Agricole

TransAE : Transformation du travail et transition vers l'AgroEcologie

UTH : Unité de Travail Humain

1. INTRODUCTION

Lors d'une journée entre agricultrices de l'Adage, une paysanne raconte au groupe son expérience en tant que membre du jury lors de l'examen du Brevet Professionnel « Responsable d'Entreprise Agricole ». Alors qu'un futur agriculteur voulant s'installer avec ses parents présentait la future organisation du travail sur sa ferme, l'agricultrice lui fait remarquer qu'il a présenté le rôle de son père et le sien, mais n'a pas évoqué le rôle de sa mère. Il lui répond « *Oh ma mère ce n'est rien, elle fera juste la traite et la compta !* ». « *Tu me refais ton entrée, tu refais ta présentation et plus jamais tu ne dis une chose pareille !* » lui a-t-elle répondu. C'est pour en finir avec ce type d'anecdotes, que le groupe de paysannes, les Elles de l'Adage, s'est créé : lutter contre les stéréotypes persistants sur les femmes en agriculture. Ce groupe exclusivement féminin a pour but de permettre aux femmes d'avancer collectivement et de se former dans leur activité. Car si l'objet de l'Adage est l'accompagnement par l'échange de pratiques et de savoir-faire, on y retrouve actuellement très peu de femmes. La question de la place des femmes en agriculture, et de la progression de l'égalité femmes-hommes sur les fermes, a amené les Elles à porter un regard sur la situation au sein du réseau. Le groupe a donc lancé ce travail de recherche, afin de faire un état des lieux des situations existantes, mieux connaître le vécu des femmes vivant dans et à côté des fermes adhérentes, leur parcours, leurs objectifs, et ainsi de mieux les accompagner.

Pourtant, les femmes sont aujourd'hui plus visibles dans le monde agricole, traditionnellement masculin. Historiquement, l'agriculture française est basée sur une main d'œuvre familiale. Dans cette agriculture de couple, les tâches étaient divisées selon le principe de complémentarité entre femme et homme. Les hommes étaient ainsi chefs d'exploitation tandis que les femmes, elles, en plus de la gestion de la sphère domestique, travaillaient sur les fermes sans statut, en tant qu'aide familiale. Elles n'avaient donc accès ni à une protection sociale, ni à une retraite, pas plus qu'à une reconnaissance de leur travail (Barthez, 1982). Mais à partir des années 80, la modernisation de l'agriculture, va ébranler ce modèle familial. Les femmes auront de moins en moins leur place dans l'activité de production et seront reléguées à la place de femme au foyer (Nicourt, 2014). Une partie de la nouvelle génération, les filles issues du milieu agricole, va donc chercher l'émancipation en refusant de devenir agricultrice à leur tour. Paradoxalement, c'est cette absence des femmes qui va montrer leur importance et permettre à celles qui restent d'émettre leurs revendications (Barthez, 2005).

C'est en effet à partir des années 80 que les agricultrices, travailleuses de l'ombre, vont se mobiliser pour faire valoir leurs droits. Sans remettre en cause la forme familiale de production, elles veulent travailler la terre au même titre que leurs époux (Barthez, 2005). Leurs

revendications vont s'accompagner d'évolutions significatives de la loi agricole, notamment l'apparition de l'EARL en 1985 (qui permettra pour la première fois aux deux époux d'être chefs d'exploitation), le statut de conjointe collaboratrice en 1999, puis l'instauration du GAEC entre époux en 2011. L'investissement par les femmes des formes sociétaires d'exploitation marquent une avancée majeure en leur permettant des droits et une visibilité (Billon et al. 2017) mais aussi en formalisant la séparation entre la sphère productive et la sphère familiale (Dahache, 2015). Les agricultrices représentent aujourd'hui 30% des actifs agricoles, et 27% des cheffes d'exploitation (Agreste, 2018), alors qu'elle ne représentaient que 9% des cheffes d'exploitation il y a une trentaine d'année (Barthez, 1993).

Cette évolution de la place de la femme s'est traduite dans les organismes d'accompagnement agricoles comme les CIVAM. Leur nom en est le premier témoin : aujourd'hui Centre d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural, ils se nommaient à leur création Centre d'Information et de Vulgarisation Agricole et Ménager-agricole. Créés durant l'après-guerre à la suite d'échanges entre la Ligue de l'Enseignement et l'Association Nationale des Maîtres et Maîtresses Agricoles après la seconde guerre mondiale, ils ont alors pour but d'accompagner le développement et la modernisation agricole. L'enseignement qui est donné aux hommes porte sur des thématiques agricoles, tandis que l'enseignement qui est donné aux femmes, a donc pour but d'en faire de bonnes ménagères rurales. Les CIVAM organisent des activités spécifiques pour les femmes, comme par exemple, en 1960, le premier concours national de la bonne ménagère rurale, avec comme récompenses des appareils électroménagers (Bichaud et al., 2011)... Sans sortir la femme de son rôle de ménagère mère de famille, ces espaces constituent un lieu d'échange important pour les femmes, au même titre que les Groupements de Vulgarisation Agricoles Féminins (GVAF), version féminine des GVA de la Chambre d'agriculture (VIVEA, 2011).

Dans les années 70, le souci de la place des femmes en agriculture émerge dans les CIVAM et la Fédération Nationale des CIVAM organise une enquête sur le mode de vie des agricultrices pour en faire émerger 3 problèmes essentiels : « le triple rôle qu'elles assument sur la ferme (ménager, familial et professionnel), qui les empêche d'être de vraies professionnelles, leur statut (reconnaissance de leur travail) et leur formation ». Sur le deuxième point, les CIVAM vont agir en accompagnant les revendications des femmes pour la reconnaissance de leur statut. « Evolution agricole » le magazine porté par les CIVAM fait donc dans les années 1980, sa une sur la question du statut des "femmes d'agriculteurs" (Bichaud et al. 2011). Sur la question de la formation, les CIVAM vont changer le contenu de celles-ci en passant sur des sujets plus professionnels, mais restant basés sur une division sexuelle du travail, c'est-à-dire « l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive

et des femmes à la sphère reproductive, ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée » (Kergoat, 2017). Les femmes pourront participer à des cours de dactylographie, et de comptabilité agricole, par exemple. Les actions du CIVAM semblent similaires à une approche « femme et développement »¹, dans l'air du temps à cette époque, c'est-à-dire qu'elles visent à améliorer la situation des femmes, mais gardent une vision stéréotypée de leur rôle en agriculture (Adéquation, 2009).

Dans les années 90, les CIVAM font partie de ceux qui remettent en cause le modèle productiviste et impulsent des initiatives de développement durable². Dans la mouvance du développement durable, se diffuse l'approche « genre et développement »³ qui visent à prendre en compte, non plus les femmes seules, mais bien les relations entre les femmes et les hommes, et de « répondre aux besoins spécifiques et différents de chaque sexe, en visant une capacitation (*empowerment*)⁴ des femmes et en prenant en compte à la fois les inégalités familiales et sociales »(Adéquation, 2009). Ainsi en 2004, les CIVAM, en collaboration avec d'autres organismes de développement agricole, publient en 2004 un numéro « Femmes et développement : L'approche genre, un outil d'analyse ». Les CIVAM s'emparent de cet outil pour affirmer l'importance du rôle des femmes dans les dynamiques rurales. Dans une optique de développement économique et de prise de conscience des questions d'environnement ils développent le tourisme durable et les produits fermiers. Ils accompagnent alors les

¹ L'approche « Femme et Développement » se fonde sur le postulat que les femmes ont toujours fait partie des processus de développement. Elle met l'accent sur la relation entre les femmes et le processus de développement plutôt que seulement sur les stratégies d'intégration des femmes au développement. Dans cette approche, la mise en valeur de la contribution des femmes est perçue comme un élément de la modernisation économique et sociale. L'accent est mis sur les rendements élevés, en termes de bien-être et de capital humain, de l'investissement dans l'éducation et la participation accrue des femmes, compte tenu notamment du retard accumulé dans ce domaine. Théoriquement, elle met l'accent sur l'impact social, mais en pratique et dans la conception et la mise en œuvre des projets, elle a tendance à regrouper les femmes sans analyser suffisamment les différences sexuelles et les divisions de classe, de race, ou d'ethnie qui toutes ont une influence importante sur le statut social des femmes. »(d'ALMEIDA, 2015)

² Cette notion fut formalisée en 1988 dans le rapport Brundtland « le développement durable est celui qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins ». Le développement durable doit être à la fois économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement tolérable. Le social doit être un objectif, l'économie un moyen et l'environnement une condition.

³ « L'approche « Genre et développement » (GED) est apparue comme une solution de rechange et de correction des insuffisances constatées dans les autres approches. Selon cette vision, les hommes et les femmes créent et perpétuent la société. Ils déterminent la répartition des tâches, mais les bénéfices et les souffrances sont mal partagés. Car ils ont des rapports différents les uns avec les autres au sein de la société, malgré une certaine interdépendance, et évoluent dans des secteurs différents de la communauté. A cause de leurs rôles sociaux, les hommes peuvent selon leur bon plaisir restreindre ou élargir les options des femmes. Il n'est donc pas surprenant de constater que le développement se répercute de façon différente sur les hommes et sur les femmes car chaque catégorie exerce une influence différente sur les projets et les ressources. Or si l'on veut faire avancer les intérêts de la communauté, les deux doivent participer à l'identification des problèmes et des solutions. L'approche GED s'appuie alors sur l'ensemble de l'organisation sociale, de la vie économique et politique, afin de comprendre la formation des aspects particuliers de la société. Elle s'intéresse, non pas à la femme en soi, mais, à la construction sociale de genre et à l'attribution des rôles et des responsabilités spécifiques que la société attend des hommes et des femmes. Le genre n'est donc rien d'autre qu'un construit social. » (d'ALMEIDA, 2015)

⁴ Selon le Glossaire de termes sur l'égalité, entre les femmes et les hommes, l'empowerment est un processus visant à donner et à développer ses propres moyens devant permettre à toute personne de contribuer activement à l'organisation de sa propre vie et de sa communauté sur les plans économique, social et politique (European Commission, Directorate-General 5, 1998)

femmes dans les initiatives de diversification de leur activité comme la création d'une activité d'accueil par exemple (Bichaud et al., 2011). Pourtant, malgré ces évolutions, les femmes restent à l'écart des initiatives d'échange et de vulgarisation des techniques agricoles, même quand celles-ci concernent des tâches traditionnellement effectuées par elles.

Aujourd'hui, les CIVAM, devenus Réseau CIVAM, (Regroupement de la FNCIVAM, du Réseau Agriculture Durable, et de l'Association de formation et d'information pour le milieu rural), accompagnent les agriculteurs et agricultrices sur les thématiques du développement durable, c'est-à-dire un développement économiquement viable, respectueux de l'environnement, et socialement équitable (civam.org, 2016).

Ce dernier volet du développement durable pourrait faire écho aux inégalités persistantes auxquelles les femmes font face, encore aujourd'hui, dans l'agriculture. Car l'acquisition d'un statut professionnel égal ne semble pas permettre pour autant une indifférenciation des conditions de travail des hommes et des femmes dans le monde agricole (Dahache, 2015). Encore aujourd'hui dans les fermes, le travail des agricultrices fait preuve de peu de reconnaissance dans bien des cas (Nicourt, 2014). En dehors de l'exploitation, elles sont aussi moins représentées. Dans les organismes de représentation professionnelle, malgré l'instauration de la parité, on retrouve peu de femmes aux postes décisionnaires (Comer, 2014). Dans les organismes d'accompagnement agricole, à l'instar des CIVAM, on retrouve aussi peu de femmes. Selon Vivéa, fond d'assurance de formations destinées aux actifs non-salariés agricoles, en 2017, les femmes représentent 28% des contributeurs et contributrices, et près de 16% d'entre elles se sont formées contre 19% pour leurs homologues masculins. Elles accèdent moins à la formation que les hommes (Vivéa, 2017). La formation continue a pourtant un rôle particulier dans la construction identitaire des agricultrices. En effet, beaucoup de femmes s'installent plus tardivement que les hommes, après une formation et des parcours professionnels non agricoles. Elles rejoignent souvent leur conjoint sur la ferme, et sont nombreuses à bénéficier de formations courtes telles que le BPREA pour s'installer. Les formations, obligatoires pour l'obtention des aides à l'installation, constituent pour de nombreuses femmes, des temps importants de socialisation à l'agriculture. (Vivéa, 2011). De manière plus générale, la formation semble être un moyen pour les femmes de cultiver leur autonomie et leur légitimité sur les fermes. Mais ce moyen reste aujourd'hui peu investi par les femmes. Cependant, depuis quelques années, des groupes féminins dans les CIVAM et dans d'autres organismes (Chambre d'agriculture, Groupement d'agriculture biologique) se sont créés pour permettre aux femmes du milieu agricole d'échanger et de se former. Cette nouvelle dynamique nous amène à poser la question suivante :

Quelle est la place des organismes d'accompagnement dans la progression de l'égalité femmes-hommes en agriculture durable ?

Afin d'apporter des éléments de réponse, nous nous intéressons aux initiatives portées dans un CIVAM Breton, l'Adage 35, (Agriculture durable par l'autonomie la gestion et l'environnement), qui tente de mettre en place des mesures d'accompagnement spécifiques pour mieux répondre aux besoins des femmes des fermes adhérentes, notamment par la création d'un groupe de femmes : Les Elles de l'Adage.

L'objectif de ce travail est donc de comprendre le rôle et le statut des femmes sur les fermes, et de qualifier le lien entre leur activité et leur participation aux formations de l'Adage. L'objectif est aussi, à l'inverse, de comprendre comment leur participation aux formations influent sur l'établissement de leur place sur la ferme. Ainsi, nous pourrons construire des recommandations pour favoriser l'égalité femmes-hommes au sein de l'association.

La première étape de notre travail consistera en un retour historique sur la place des femmes dans le monde agricole, et le contexte actuel dans lequel évoluent les femmes en agriculture. Cela nous permettra ainsi de situer la démarche de progression de l'égalité femmes-hommes de l'Adage dans le paysage agricole actuel.

Cette mise en contexte nous permettra de formuler notre problématique et notre question de travail, qui guidera la suite de la recherche. Nous présenterons par la suite la méthodologie employée pour répondre à cette problématique. La troisième partie de ce mémoire reviendra sur les résultats obtenus, et leur analyse. Enfin après une discussion des résultats, nous présenterons des préconisations en matière d'accompagnement vers la progression de l'égalité femmes-hommes à l'Adage et dans d'autres réseaux, et une conclusion sur le travail d'étude engagé.

2. CONTEXTE DE L'ETUDE :

2.1 LA PLACE DES FEMMES DANS L'AGRICULTURE : UN LONG COMBAT POUR SORTIR DE L'INVISIBILITE :

Cette première partie de l'étude vise à mettre en perspective le travail de recherche initié à l'Adage avec la situation des femmes en agriculture, d'hier à aujourd'hui, et ainsi de faire émerger la problématique de l'étude.

2.1.1 L'évolution de la vision du métier d'agricultrice :

Au début du 20^e siècle, l'agriculture se basait sur un modèle familial, sans distinction entre la sphère domestique et la sphère professionnelle. Les hommes étaient les chefs de famille, et chefs d'exploitation, et les femmes se retrouvaient sous leur tutelle. C'était bien entendu à elles que revenaient les tâches ménagères, et l'éducation des enfants. Mais contrairement à ce que véhiculent certaines idées reçues, les femmes ont toujours travaillé sur les fermes, notamment lors de pics d'activités comme les labours et semis, les moissons ou l'entretien des parcelles cultivées par le désherbage. Dans les élevages, elles participaient à la traite et aux soins des animaux (Ramseyer, Guetat-Bernard, 2014). A cette époque, les hommes étaient recensés cultivateurs, et les femmes cultivatrices. Mais dans les années 50, émerge une volonté de l'Etat, et notamment des syndicats, de professionnaliser l'agriculture (Lagrave, 1996). La reconnaissance professionnelle de la conjointe va donc disparaître, à la suite de la modification de la définition de l'activité dans le recensement de 1954 : on passe de cultivateur ou cultivatrice à « actif agricole » (Plan, Bontron, 2014). Les hommes obtiennent donc un vrai statut professionnel, tandis que les femmes et les enfants sont eux qualifiés « d'aide familiale ». Dans le même temps, le modèle d'une agriculture à haute rentabilité, basée sur une main d'œuvre familiale, s'impose. La modernisation de l'agriculture et la mécanisation des techniques de production dans le but d'augmenter la productivité, ont peu à peu transféré aux engins agricoles les tâches traditionnellement destinées aux enfants et aux femmes, comme l'illustre Christian Nicourt, docteur en histoire, lorsqu'il retrace l'évolution du travail des agricultrices.

« Au début du siècle dernier, l'arrivée de « la mort des hommes », cette batteuse à bras, dont le maniement était si épuisant que les hommes s'y relayaient après quelques minutes seulement de travail, exclut les femmes des collectifs de battage, lors desquels elles préparaient l'aire et maniaient le fléau. De même, dans les années 80, l'usage du round-baller (presse à foin pour créer des balles rondes) exclut les femmes des travaux collectifs de la fenaison et de la moisson. La machine diminue le travail des hommes, tandis qu'elle accroît la pénibilité de celui des agricultrices, qui doivent piocher dans les balles de foin compactées pour le distribuer manuellement à la fourche. La mécanisation réorganise les tâches - au sens de ce que chacun se doit de faire - des femmes et des hommes. Pour elles, la réorganisation se traduit le plus souvent par leur isolement. Ainsi, échoient aux agricultrices les délaissés de la modernisation technique. » Christian Nicourt, Le lent dévoilement du travail des agricultrices, 2014.

Les épouses se sont alors souvent détournées des activités extérieures. Reléguées exclusivement à l'environnement domestique, elles se retrouvent ainsi instituées en « pièce rapportée », même si elles effectuent toujours des tâches à l'intérieur de la ferme, notamment la traite et la comptabilité. Ce modèle d'agriculture, pourtant basé sur un « métier de couple », reste fondé sur une hiérarchie et une complémentarité des sexes, mais relègue les femmes à la sphère domestique et leur laisse peu de possibilités d'épanouissement professionnel. Pendant ce temps, les révolutions sociétales ont permis l'émancipation des femmes, et le modèle d'épanouissement féminin s'éloigne d'autant plus des conditions vécues dans le monde agricole. C'est pourquoi beaucoup de femmes ont cherché à quitter le monde agricole, notamment en n'épousant pas un agriculteur. Cette absence croissante des femmes, va paradoxalement montrer leur importance, et permettre à celles qui sont restées de faire valoir leurs droits (Barthez, 2005). C'est ainsi que dans les années 80 le combat pour avoir une reconnaissance professionnelle s'accroît.

2.1.2 La quête d'un statut juridique :

Dans le monde professionnel, les mouvements sociétaux font évoluer les droits des femmes qui obtiennent une meilleure reconnaissance professionnelle. Ainsi vers 1980, les femmes encore présentes dans le monde agricole s'en inspirent afin de revendiquer le droit d'exploiter la terre au même titre que leurs maris, et de sortir de l'invisibilité (Barthez, 2005).

L'invisibilité du travail des femmes sur les exploitations, remonte à la difficulté à définir ce qu'est un actif agricole. L'ancienneté du métier, le mélange entre production, habitat et vie personnelle, les limites floues du commencement et de la fin rendent difficile d'élaborer une définition claire de la profession. Ainsi en 1955, le Recensement Général de l'Agriculture définit actif à temps plein tout individu - homme ou femme - travaillant à temps plein sur la ferme sans autre activité professionnelle non agricole. Les femmes n'ayant pas d'activité à l'extérieur de la ferme sont donc considérées comme actives à temps complet. Lors de ce recensement, il y a égalité entre actifs hommes et femmes travaillant à temps complet : 2,5 millions d'hommes et 2,5 millions de femmes. Cette définition se base principalement sur l'absence de travail à l'extérieur et ne prend pas en compte la distinction entre sphère professionnelle et domestique. Mais à partir des années 60, la vision de l'agriculture change, et avec elle la vision de l'actif agricole. L'exploitation agricole devient une entité de production utilisant la terre et les bêtes comme ressources et le travail humain comme facteur de production. Il n'est plus question de laisser faire la nature, mais bien de contrôler sa production, on se rapproche de la définition d'une entreprise. La définition de l'actif agricole qui en découle, sépare donc, comme pour le travail salarié, le travail professionnel et le travail domestique, qui est exclu du travail agricole.

Or, comme nous l'avons mis en avant précédemment, ce sont les femmes qui prennent en charge ces tâches domestiques. Elles sont donc reléguées en 1963, au rang d'inactives. À la suite de ce changement de définition, on compte 10 fois plus d'hommes que de femmes dans la rubrique « travail à temps plein », et les femmes deviennent les principaux « travailleurs à temps partiel ». Mi-travailleuses, mi-ménagères, les agricultrices sont ainsi déprofessionnalisées (Barthez, 1986)⁵.

Cette déprofessionnalisation, se traduit notamment par l'absence de statut. Comme nous l'avons présenté précédemment, les cultivateurs et cultivatrices, deviennent respectivement en 1960 chefs d'exploitations et aides familiales - au même titre que les enfants travaillant sur la ferme - ce qui « conforte ce double assujettissement conjugal (familial) et professionnel » des femmes (Rieu, 2004)(Rieu, 2004)

« Si tu es une femme, le jour où tu épouses un agriculteur, tu n'es plus rien : tu n'as plus de droit, plus rien. Tu ne redeviens quelqu'un que lorsque, par malheur, ton bonhomme meurt »
Claire de Séverac, Ingénieure agronome et Docteure en économie et sociologie du travail, auteure de la thèse *Travail et identité des femmes en agriculture, un exemple : le pays d'Apt en Vaucluse*.

Le statut juridique de l'exploitation a lui aussi son rôle dans l'exclusion des femmes comme professionnelles agricoles. En effet, mêmes dans ses évolutions il ne permettra pas avant la fin du 20^{ème} siècle aux femmes de s'associer avec leurs conjoints. En 1962, est créé le Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC). Initialement créé pour permettre à des voisins de mettre en commun leur travail, et de réaliser des économies d'échelle, il ouvrira la possibilité pour les fils de s'associer avec leurs pères, mais restera fermé aux épouses. Quelle en est la raison ? S'il peut être « difficile de trouver un argument de droit fondamental des personnes justifiant cette interdiction, or le souci des structures agricoles de maintenir des exploitations patriarcales » (Plan, Bontron, 2014), Rose-Marie Lagrave, elle, identifie un autre facteur, causant ce refus de permettre l'accès à un statut pour les femmes : le coût financier. En effet, si le projet de donner aux femmes un statut équivalent à leur conjoint chef d'exploitation a été évoqué en 1979, il n'a pas vu le jour, car l'augmentation d'actifs agricoles, aurait engendré un coût en matière de sécurité sociale, trop important.

« Au nom de l'intérêt particulier d'un régime spécial de protection sociale, le parlement a refusé, en période de progression du chômage, d'augmenter le nombre d'actifs. Ainsi, le statut professionnel des agricultrices a été sacrifié sur l'autel de l'intérêt particulier, et cette «

⁵ A Barthez, « Du labeur paysan au métier d'agriculteur : l'élaboration statistique en agriculture. », *Cahiers d'économie et sociologie rurales*, n° 3 (décembre 1986): 28.

forfaiture » a été de surcroît ratifié par les parlementaires. » Rose Marie Lagrave, Appropriation et gestion masculines du métier d'agriculteur (Lagrave, 1996)

Malgré tout, soutenu par les organismes de représentation professionnelle, le désir des agricultrices de sortir de l'invisibilité et d'obtenir reconnaissance dans le travail mais aussi dans la société, s'est peu à peu institutionnalisé.

Le statut de conjoint participant aux travaux, avec la loi d'orientation agricole de 1980 est mis en place. Mais c'est en 1999, qu'un statut plus « avantageux » apparaîtra : le statut de conjoint collaborateur et conjointe collaboratrice (Nicourt, 2014). Mais, bien qu'il garantisse plus de droits, il est toujours fondé sur le postulat du mariage, et sur l'entente au sein du couple : « l'épouse agricultrice » ou « métier de couple » (Barthez, 2005). Ce statut permet aux femmes d'accéder à une protection sociale mais reste insuffisant pour Brigitte Allain (Agricultrice et Porte-parole de la Confédération Paysanne Nationale puis Régionale de 2003 à 2008) :

« Un statut de « conjoint collaborateur », [...] donne la possibilité aux femmes de cotiser pour leur retraite à moindre frais tout en leur donnant un statut social... sinon professionnel ! On retrouve bien la sémantique de l'agriculture familiale : l'homme chef d'exploitation, la femme collaboratrice ! Ce qui lui permet bien sûr de s'occuper de la maison et des enfants pendant que Monsieur peut s'engager en tant que chef d'exploitation dans le syndicalisme, la coopération, le développement... L'agriculture familiale, c'est bien celle de l'ordre établi autour de la famille traditionnelle... » (Allain, 2014).

Ce statut est donc une avancée en matière de protection sociale, mais continue de ramener les femmes à leur rôle de conjointes.

Un réel tournant s'opère en 1985 avec la création de l'entreprise agricole à responsabilité limitée (EARL). Cette loi visait d'abord à limiter la responsabilité financière des associés en cas de faillite, mais elle permet aussi aux épouses de devenir associées de leur conjoint, ce qui n'est pas le cas en GAEC. Ainsi cette forme d'exploitation va être peu à peu investie par les couples (Barthez, 2005).

Enfin, en 2011, le GAEC entre époux est autorisé. Ce système favorise la transparence, notamment par la reconnaissance d'une double part pour les aides de la Politique Agricole Commune (PAC), contrairement à l'EARL, qui n'associe qu'une part d'aides quel que soit le nombre de personnes travaillant sur l'exploitation agricole (Ramseyer, Guetat-Bernard, 2014).

Ainsi, comme l'explique Annie Rieu :

*« D'un statut issu de la relation matrimoniale, on est passé à un statut individualisé, dans lequel le travail fourni sur l'exploitation est reconnu comme une activité à part entière et non comme une aide ou un complément de celui du mari. C'est-à-dire que les femmes participent à égalité avec les hommes à la fructification du patrimoine » Annie Rieu, *Agricultrices, itinéraires pour une reconnaissance*, 1998.*

Si dans cette lutte les agricultrices ont revendiqué un statut égal, et « l'accès à des compétences techniques pour sortir de leur simple statut marital » (Barthez, 2005), pour la sociologue, les revendications ne remettent pas pour autant en cause le modèle d'agriculture de couple, basé sur la complémentarité des sexes :

*« Finalement l'égalité est revendiquée, sans pour autant remettre en cause le rôle des sexes tel qu'il est défini : « devenir professionnelle oui, mais sans faire abstraction du rôle de mère », voilà le modèle qu'elles défendent. De ce fait, jusque dans les années 2000, les lois visant à améliorer la condition des agricultrices, bien qu'ayant contribué à des changements notables, n'ont pas complètement permis leur reconnaissance. » Annie Rieu, *Agricultrices, Itinéraires pour une reconnaissance* (Rieu, 1998).*

Le combat des agricultrices a néanmoins abouti à l'obtention d'un réel statut, leur permettant d'affirmer leur activité professionnelle, d'acquérir une autonomie vis-à-vis de leur conjoint, mais aussi une retraite, une protection sociale, ce qui n'était pas le cas jusqu'à lors. Cependant celle-ci reste minime, et la femme « reste dépendante du chef d'exploitation » (Billon et al., 2017).

2.1.3 Aujourd'hui, une meilleure visibilité des femmes en agriculture, mais des inégalités persistantes :

Les femmes font encore aujourd'hui face à de nombreuses inégalités dans le monde agricole, que ce soit en termes de statut, d'accès au métier et aux moyens de productions, de reconnaissance, de droits sociaux...

2.1.3.1 Le statut :

Aujourd'hui les femmes représentent près d'un tiers des actifs agricoles. Le nombre de femmes cheffes d'exploitation semble s'être stabilisé depuis quelques années : en 2016 comme en 2010, 27 % des chefs d'exploitation, coexploitants ou associés agricoles sont des femmes, contre 8 % en 1980 (Agreste, 2018). Les femmes semblent prendre plus aisément ce rôle : d'après Béatrix Verillaud, formatrice et spécialiste des groupes en analyse des

pratiques, « *Le poids des normes pèse différemment aujourd'hui et les jeunes femmes se voient plus facilement cheffes d'exploitation* »(Verillaud, 2014). Cependant, les femmes cheffes d'exploitations sont le plus souvent coexploitantes, et dans les exploitations sociétaires, nombre d'agricultrices se sont déclarées avec le statut de coexploitantes après avoir travaillé en qualité d'aide familiale ou de conjoint collaborateur. Dans les exploitations individuelles, les femmes reprennent souvent l'exploitation familiale lors du départ à la retraite de leur conjoint, généralement plus âgé (Centre Etudes et Prospective, 2012). De plus, on estime que 2000 à 5000 femmes travaillent encore sans statut (Billon et al., 2017).

2.1.3.2 Les fermes :

Les femmes sont relativement plus nombreuses dans les petites structures (32 %) que dans les moyennes et grandes exploitations (25 %). Au sein de ces dernières, la proportion de femmes exploitantes est la plus élevée dans les activités viticoles et d'élevages ovins ou caprins (Agreste, 2018).

2.1.3.3 L'installation :

Beaucoup de femmes s'installent en rejoignant un collectif de travail existant. Les exploitantes s'installent à tous les âges de la vie, contrairement aux hommes qui s'installent jeunes. La moitié des exploitantes s'établissent avant 35 ans et un quart après 45 ans, contre respectivement 80 % et 6 % pour les hommes. Les femmes s'installant plus souvent que les hommes sur des petites structures, ou après 40 ans, il est plus difficile pour elles d'avoir recours à la dotation jeune agriculteur (DJA) (Billon et al., 2017).

Quand elles mènent leur propre projet d'installation, selon Sabrina Dahache, les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes :

« Tout au long de la construction du projet d'installation se creusent des disparités entre les hommes et les femmes. L'accès aux moyens de production, condition nécessaire à l'installation, demeure complexe pour les femmes non-héritières dans un environnement où la pression est forte et concurrentielle. Le manque de ressources propres (foncier, bâti) et d'appuis solides s'ajoutent à la défiance des organismes prêteurs et des bailleurs de terres potentiels. Ces éléments conjugués font que les femmes sont contraintes de se reporter vers de plus petites unités de production (40 % inférieures à celles des hommes). Les prêts bancaires sont plus modiques pour elles que ceux qui sont consentis pour leurs homologues masculins. Le recours à d'autres structures financières (coopératives, abattoirs) accroît leur taux d'endettement au démarrage de l'activité. Il en découle des écarts en termes de durée de

prêts allant de 25 ans en moyenne pour les femmes à dix ans pour les hommes. » Sabrina Dahache, La singularité des femmes chefs d'exploitation, 2010 (Dahache, 2010)

2.1.3.4 Durant leur activité :

Sur la ferme, on retrouve souvent les femmes sur certains ateliers tels que la transformation, la vente directe ou encore les activités d'accueil à la ferme... Elles sont souvent impliquées dans certaines tâches telles que la traite, le soin aux animaux, et moins sur les travaux de culture. Elles sont aussi souvent en charge de la comptabilité de l'exploitation. De plus, elles sont généralement plus impliquées dans les tâches domestiques et s'occupent des enfants. Lors de la grossesse, il leur est parfois difficile d'accéder au congé maternité, et de trouver le cas échéant des possibilités de remplacement (Billon et al., 2017).

La prise en charge par les agricultrices des tâches domestiques leur donne peu de temps pour se former et prendre des responsabilités en dehors de la ferme. Elles font aussi face aux stéréotypes persistants. Ainsi selon Clémentine Comer, docteure en science politique ayant travaillé sur l'engagement des agricultrices dans les organismes de représentation politique, même s'il y a eu une amélioration de la parité dans la représentation professionnelle agricole, les femmes se retrouvent encore peu au niveau des postes décisionnaires (Comer, 2014).

2.1.3.5 Au moment de la retraite

L'absence de statut des agricultrices, et les statuts peu protecteurs ont entraîné des situations extrêmement précaires pour les femmes partant en retraite, bien qu'elles aient travaillé toute leur vie. Les retraites agricoles sont 2,5 fois plus faibles que la moyenne, tous régimes confondus, et les retraites des agricultrices sont encore plus basses que celles des agriculteurs. Aujourd'hui, presque la moitié des femmes retraitées agricoles perçoivent moins de 500 euros par mois selon la MSA.

Témoignage de Stéphanie Pageot, présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB), entendue le 20 juin 2017, sur l'invisibilité du travail accompli par sa belle-mère dans l'exploitation familiale :

« Au moment où nous avons repris l'exploitation de mes beaux-parents, je ne l'ai réalisé qu'a posteriori, on a fêté le départ en retraite de mon beau-père, pas celui de ma belle-mère, alors qu'elle avait travaillé toute sa vie à la ferme. "Je ne fais pas grand-chose", disait-elle : "juste la traite et la comptabilité !" Sauf que dans une exploitation laitière, ce sont des compétences-clés. Elle n'avait pas de statut, elle n'a touché aucune retraite... » Billon et al., Les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires, 2017.

2.1.4 Des inégalités persistantes, trouvant leur source dans des schémas profondément ancrés, et dans l'accès différencié au métier :

2.1.4.1 Dans la formation agricole une différenciation sexuelle encore marquée :

En France la division sexuée du travail s'explique par les disparités entre homme et femme que l'on retrouve dans l'enseignement. En effet, l'enseignement « seconde l'ordre juridique et social [...]. Il assure la même invisibilité sociale du travail des paysannes... et cela de deux façons : les activités féminines, ne constituant pas au sein de l'institution scolaire un objet de connaissance et de formation, sont sans légitimité ; tandis que le manque de recours à la formation agricole qualifiante est un handicap supplémentaire pour les femmes et leur revendication d'un statut égal à celui de l'homme. » (Caniou, 1983). C'est en ce sens que l'enseignement agricole a longtemps nourri les inégalités entre hommes et femmes. Cependant, vers les années 2000, les formations se sont diversifiées et la question de l'égalité des chances dans l'enseignement agricole s'est intensifiée. Ainsi la part des filles dans les formations agricoles a augmentée. Leur part dans l'effectif total des élèves est passée de 39 % en 1990 à 52 % en 2010. Pour autant, on constate que la féminisation de l'enseignement Agricole diffère sensiblement selon les filières :

« Le premier secteur de l'enseignement agricole est constitué des services aux personnes, héritiers des écoles ménagères. Ce secteur représente 36 % des effectifs totaux et on y trouve 82 % de jeunes filles. Cela dit, cette proportion diminue puisque de plus en plus de jeunes gens s'y engagent. Le deuxième secteur est celui de la production agricole et il compte 37 % de jeunes filles, proportion en progression. Le troisième secteur est celui de l'enseignement général et technologique et on y observe une quasi-parité. En outre, dans le secteur de l'environnement, qui représente 15 % des effectifs et qui se développe, on ne trouve que 16 % de jeunes filles et cette part évolue peu. Enfin, il y a 58 % de jeunes femmes dans le secteur de la transformation agroalimentaire ». Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, au cours de la table ronde du 30 mars 2017 (Billon et al., 2017).

Cette ségrégation repose selon Sabrina Dahache, docteur en sociologie, sur une orientation différentielle des garçons et des filles : « les formations sont hypermasculinisées lorsqu'elles partagent des caractéristiques associées au masculin et inversement pour les formations hyperféminisées ». Ce déclassement des femmes dans l'orientation de leur formation serait notamment dû à l'anticipation des problèmes de conciliation entre les contraintes familiales et la carrière professionnelle, mais aussi à des stéréotypes persistants.

Cependant on remarque une légère progression des tendances, et des filles choisissent d'investir des formations considérées comme masculines. L'augmentation des femmes dans ses filières se traduit selon la chercheuse, par un contournement des obstacles que constituent la socialisation différentielle des hommes et des femmes. Cette différenciation se retrouve aussi dans les processus de recrutement qui semblent limiter la féminisation des formations. En effet, le processus de sélection s'effectue sur l'analyse des compétences et des motivations, ce qui laisse - dans un contexte où les stéréotypes perdurent - plus de place aux garçons.

« Les recruteuses et les recruteurs tendent à privilégier leurs candidatures au nom des différences naturelles des compétences, des fonctions et des statuts assignés aux femmes et aux hommes dans les entreprises. Ils et elles partagent la crainte d'une désaffection des garçons des cursus de formation et de leur dévalorisation en raison d'un accroissement de la part des filles ».

On retrouve aussi au sein de la formation des pratiques pédagogiques et des méthodes d'apprentissage qui favorisent les garçons, et alimente l'idéologie de la complémentarité entre homme et femme (Dahache, 2014).

2.2 BEAUCOUP DE FEMMES N'ACCEDENT PAS AU METIER PAR LA FORMATION INITIALE :

La difficulté d'accès à la formation agricole peut expliquer le fait qu'aujourd'hui, la moitié des exploitantes de moins de 40 ans ne sont pas passées par l'enseignement agricole, ce qui n'est le cas que d'un cinquième des hommes. Ces femmes sont en général, plus diplômées que la moyenne des exploitantes. Ce niveau plus élevé de formation initiale est en cohérence avec l'augmentation du niveau de formation général dans la société et est aussi dû aux qualifications nécessaires pour obtenir les aides à l'installation (Dahache, 2014). Ce chiffre s'explique aussi selon Christian Nicourt, du fait que les filles ont pendant longtemps été poussées vers d'autres métiers, notamment par leurs mères qui ne voulaient pas qu'elles subissent la situation qui étaient la leur. Une partie d'entre elle revient tout de même vers l'agriculture, quand elles épousent un agriculteur, quand vient le moment de reprendre la ferme familiale... Et avec comme seule formation le travail qu'elles effectuaient pour aider leurs parents. Issues du milieu agricole ou non, nombre d'agricultrices ont exercé au préalable un autre métier. Elles s'installent donc souvent par opportunité et non par vocation. Comme elles rejoignent leur mari, et qu'elles n'ont pas de formation initiale, elles s'adaptent aux manières de travailler existantes, et prennent la place qui leur est attribuée « dans une organisation du travail historiquement et spatialement construite par les relations de genre sur l'exploitation » (Nicourt, 2014).

2.2.1 Une meilleure visibilité des femmes en agriculture, mais une division sexuée des tâches et une invisibilité de leur travail qui persiste :

L'étude de Christian Nicourt sur le travail des agricultrices met en évidence la division sexuée des tâches sur les fermes, et sa conséquence sur la visibilité et la reconnaissance du travail des femmes. Tout d'abord, comme cela a été évoqué précédemment, les femmes n'ont pour beaucoup pas de formation agricole initiale, et rejoignent des fermes déjà établies. Dans ces situations, la place des femmes se traduit par l'exécution d'une grande diversité de tâches, souvent peu visibles. En effet, pour une partie d'entre elles, leur travail consiste à être disponible là où l'on a besoin d'elles. Pour elles, comme pour celles qui ont des tâches définies, une autre part importante de leur travail sera la sphère domestique. Ainsi, leur travail est morcelé par les préparations de repas, la gestion des activités familiales et ménagères, ce qui contribue à la définition floue de la nature de leur activité.

« Alors, la visibilité des actions de chacun produit un ordre social qui permet aux acteurs de se coordonner mutuellement. L'agricultrice contribue à cet ordre en assurant cette coordination qui donne au travail son apparente fluidité [...], la tâche de l'agricultrice, c'est sa polyvalence, sa disponibilité et sa capacité à anticiper et à répondre aux sollicitations de tous, en toute discrétion. Cependant, cette manière d'exercer son travail est aussi le fruit d'une expérience ni visible, ni reconnue. » Christian Nicourt, *Le lent dévoilement du travail des agricultrices*, 2014.

Cette pluralité de tâches et cette imbrication de la sphère privée dans leur activité rend difficile sa reconnaissance par leurs proches, leurs partenaires agricoles, et même par elles-mêmes. De plus, même quand les femmes ont des activités bien définies sur la ferme, elles effectuent souvent des tâches dont les savoir-faire sont difficilement reconnus car ils sont souvent assimilés à leur nature féminine.

Christian Nicourt finit par souligner l'importance pour les agricultrices, au vu de la singularité de leur activité, d'échanger entre elles pour construire leur identité professionnelle (Nicourt, 2014).

2.2.1.1 La condition ambiguë des conjointes travaillant à l'extérieur

Les femmes en agriculture, ce sont aussi les conjointes d'agriculteurs. En effet, la vague de femmes quittant le monde agricole pour travailler à l'extérieur a remis en question le modèle du « métier de couple ». Aujourd'hui, nombre de conjointes ne travaillent plus uniquement sur l'exploitation ou ont tout simplement trouvé un travail à l'extérieur (Ramseyer, Guetat-Bernard,

2014). Ce phénomène s'explique aussi par la volonté d'avoir un revenu fixe pour le ménage, et la main d'œuvre familiale, qui devient variable d'ajustement, se trouve être bien souvent la femme (Lacroix et al., 2014).

2.3 L'ÉVOLUTION DU CONTEXTE AGRICOLE ET DES ATTENTES SOCIÉTALES, UN TERREAU

FERTILE POUR L'ÉMANCIPATION DES FEMMES EN AGRICULTURE :

2.3.1 Le rôle particulier des femmes dans l'agriculture, en accord avec les attentes sociétales alimentaires et territoriales :

Historiquement les femmes étaient souvent responsables de petits ateliers tels que des petits élevages de volaille ou encore des produits « maisons » qui servaient à la fois à l'autoconsommation mais créaient aussi un revenu complémentaire permettant d'améliorer le quotidien. Aujourd'hui, gérer un atelier complémentaire sur la ferme est aussi un moyen pour les femmes d'acquies de l'autonomie. Elles sont souvent à l'initiative de la diversification de l'activité. L'agriculture et les modes de commercialisation en circuits courts qu'elles initient ont peu à peu donné lieu à une diversification devenue légitime, comme les AMAP ou la vente directe, apportant un revenu et une sécurité à l'exploitation, créant une dynamique territoriale et répondant aux attentes sociétales (Verillaud, 2014). Les femmes sont aussi souvent à l'initiative de changement de systèmes vers des fermes plus durables, et se lance particulièrement dans des projets d'agriculture durable labellisée (InterAFOCG, 2015). Cependant les agricultrices ne veulent pas être vues uniquement sous cet angle :

« Il faut éviter de nous cantonner, nous, les femmes, à la diversification. Nous sommes aussi des professionnelles de l'environnement, de l'élevage et de bien d'autres domaines ! Au regard de nos collègues hommes, nous devons faire valoir nos compétences techniques ». Nathalie Marchand, membre de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA et présidente du groupe « Égalité parité : agriculture au féminin » de la Chambre d'agriculture de Bretagne (Billon et al., 2017).

En effet, de nombreuses études ont montré l'implications des femmes dans les démarches de diversification et de circuits courts, en faisant ainsi les ambassadrices d'un nouveau modèle agricole. Cependant, la place des femmes dans l'agriculture durable ne semble pas s'arrêter à ce rôle, comme le met en avant le projet Casdar TransAE, mené entre autres par les CIVAM, qui a notamment pour objet de caractériser la place des femmes dans les transitions vers des systèmes durables plus économes et plus autonomes.

2.3.2 La formation continue et les groupes de femmes, pour échanger et s'émanciper :

Depuis les années 80, la science et l'expertise qui étaient jusqu'à lors les références en matière de progrès agricoles, se sont vues reléguées au second plan : ce ne sont plus la science et la technique qui réduisent le travail humain, mais la connaissance de la nature qui permet aux agriculteurs d'améliorer leur travail. Les échanges entre pairs autour des savoir-faire sont revalorisés, entraînant une dynamique croissante de réseaux et groupes d'échange et de formation (Goulet, 2010). Or, les difficultés spécifiques aux femmes dans le monde agricole sont aussi présentes quand il s'agit de la formation continue : en effet, en 2017, les femmes représentent 28% des contributeurs et contributrices (?) et près de 16% d'entre elles se sont formées. Elles représentent 25% des bénéficiaires sur l'année et accèdent donc moins à la formation que les hommes. En élevage bovin par exemple les femmes représentent 14,7% des stagiaires. Pourtant les formations sont d'après VIVEA: « un moment privilégié pour acquérir ou réaffirmer une identité d'agricultrice, pour échanger avec d'autres et pour acquérir le cas échéant une certaine autonomie vis-à-vis de l'époux » (Vivéa, 2011).

Les freins spécifiques aux femmes quant à l'accès aux formations ont été étudiés dans le cadre d'un projet national mené par VIVEA, mettant en avant que la place subie ou choisie de la femme sur la ferme était déterminante sur son envie ou non de participer aux formations :

« Les femmes dont le projet est plus subi ne partent en formation que sous une forte obligation (informatisation des déclarations par exemple) ou pour développer des compétences techniques qui leur permettent de s'émanciper ou d'exister face à leur conjoint. Elles rencontrent des contraintes fortes parfois surprenantes (présence requise pour une tâche précise à exercer tous les jours sur l'exploitation) et souvent liées aux astreintes familiales ou de l'élevage » (Vivéa, 2011).

Pourtant, depuis une dizaine d'années, les femmes semblent se saisir de cette dynamique de groupes d'échange, notamment dans les CIVAM, au sein des chambres d'agriculture et dans les Groupements d'Agriculture Biologique. Des groupes de femmes voient le jour, pour travailler sur l'égalité femmes-hommes (FNAB, 2018 ; bretagne.synagri.com/synagri/agricultrices-de-bretagne ; Barant, Réseau CIVAM, 2018, Recensement des actions du réseau, document interne au Réseau CIVAM). La non-mixité a été soulignée par VIVEA comme un levier non négligeable pour permettre aux femmes de participer plus aux formations et ainsi de gagner en autonomie et en légitimité sur la ferme. En effet, la spécificité de la place des femmes sur les fermes suscite l'incompréhension de leur entourage et de leurs pairs masculins, et le partage avec d'autres agricultrices semble ainsi important pour apporter une meilleure compréhension de leur travail (Nicourt, 2014). Ces

partages de vécus dans les groupes de femmes constituent ainsi un moyen pour les femmes de se soutenir et d'avancer malgré le poids des normes qui pèsent sur elles (Verillaud, 2014). Le Réseau CIVAM s'est emparé de cette question en organisant une Journée thématique sur la non-mixité, mettant en avant un consensus des participantes sur l'utilité des actions non mixtes pour libérer la parole, mais aussi renforcer leur confiance en elles, leur autonomie dans leur activité et dans leur prise de décision, et leur donner des outils pour mieux vivre leurs situations. Elles y ont aussi vu un moyen pour certaines femmes de sortir de l'isolement qui peut s'installer pour une femme en milieu rural. Ces actions permettent aussi de donner de la visibilité aux femmes, individuellement, quand elles s'affirment dans leur métier. Cependant, cette journée aussi permis de souligner la difficulté de ces groupes à obtenir de la visibilité au sein de leur structure et du réseau. En effet, la non-mixité peut parfois susciter l'incompréhension, notamment par l'approche féministe qu'elle mobilise, mais aussi par la peur d'un côté trop essentialiste, se concentrant sur les caractéristiques « féminines » et non sur les capacités et l'autonomie des femmes.

2.4 L'ACCOMPAGNEMENT DES CIVAM ET LES GROUPES DE FEMMES :

2.4.1.1 Les CIVAM, l'agriculture durable et l'accompagnement.

Il existe aujourd'hui différents types de conseils en agriculture. Les conseiller.e.s agricoles peuvent se placer dans un rôle d'expert, et de prescripteurs des solutions aux agriculteurs et agricultrices. Ils et elles peuvent aussi leur fournir des outils d'aide à la décision, et être ainsi dans un rôle d'intermédiaire entre les agriculteurs de agricultrices et les fournisseurs de ces outils. Enfin, les conseiller.e.s peuvent endosser le rôle d'animateurs et d'animatrices partenaires, qui, par une approche sociotechnique du système agricoles vont accompagner les agriculteurs et agricultrices dans leurs choix (Thareau, 2019).

Dans les CIVAM on trouve ce troisième type de conseil, où les animateurs et animatrices vont accompagner des paysannes et des paysans dans leurs activités. Les accompagnateurs et accompagnatrices des CIVAM sont des « agents de développement qui ont pour mission d'accompagner les agriculteurs et plus particulièrement les groupes d'agriculteurs vers une agriculture plus autonome et plus économe » (Réseau Agriculture Durable, 2012)

L'agriculture durable au réseau CIVAM se base en effet sur :

- L'économie : sobriété en matière d'intrants, en particulier d'origine fossile, mais aussi des moyens de production, voire de capitaux, afin d'obtenir une réduction des charges plus importante que la réduction du produit liée à une baisse éventuelle du rendement moyen.

- L'autonomie : réduction de la dépendance des systèmes de production par rapport aux apports d'intrants (autonomie économique), mais aussi la volonté de reconquérir l'autonomie de décision de l'agriculteur (autonomie décisionnelle) face aux techniques du modèle productiviste, alors préconisées et érigées en solution unique à l'appareil de développement agricole (Réseau Agriculture Durable, [sans date])

2.4.1.2 L'accompagnement des femmes au sein des Civam :

Dans le Réseau Civam, on compte actuellement 6 groupes de femmes, parmi d'autres initiatives sur l'égalité femmes-hommes (projet de recherche, documentaires, livres...) (Outil collaboratif sur les femmes en agriculture, 2018, Document interne). Ces initiatives sont diverses et relativement récentes dans l'histoire des CIVAM. Elles se sont créées selon les besoins des territoires, de manière isolée. Un travail d'échange et de capitalisation de ces divers projets est en cours au sein du réseau.

2.5 L'ADAGE ET LES FEMMES EN AGRICULTURE :

2.5.1 Historique et fonctionnement :

L'ADAGE (Agriculture Durable par l'Autonomie, la Gestion et l'Environnement) est le Civam agriculture durable d'Ille-et-Vilaine. C'est une association dite loi 1901 créée en 1993 à l'initiative de 14 producteurs laitiers breilliens. Dans un contexte de réforme de la PAC, vers plus de libéralisation, ces éleveurs voulaient remettre en question le modèle agricole productiviste, omniprésent dans la région bretonne. Producteurs de lait en système intensif, ces éleveurs supportaient de moins en moins bien ce modèle, qui n'était pas en accord avec leurs idéaux :

- « *On était des militants, qui étaient dans des systèmes intensifs mais qui se posaient des questions sur leurs systèmes. [...] on s'était dit que de toute façon si on ne pouvait pas changer notre système on s'en allait, car on ne s'y retrouvait pas philosophiquement parlant ! Ils ont créé l'Adage car on ne voyait pas comment dans la chambre d'agriculture ou autre ces problématiques pouvaient être prises en compte. L'idée c'était de mettre en place des systèmes herbagers.* » Une agricultrice dont le compagnon faisait partie des fondateurs de l'Adage, au cours d'un entretien.

Un système laitier se basant sur le pâturage semblait en effet pour les éleveurs le meilleur moyen de réduire les charges et donc de maintenir leur revenu, mais aussi de diminuer leur impact sur l'environnement. Dès le départ, l'agriculture de groupe s'est révélée être le meilleur moyen de se former dans l'échange. Peu après sa création, l'Adage devient un CIVAM, ce qui

lui permet d'échanger avec d'autres groupes, y compris sur d'autres territoires, de participer à des projets portés par le réseau, d'avoir une portée politique et de se tenir au fait d'avancées sur des dossiers importants, comme par exemple les réformes de la PAC.

Les activités de l'Adage sont encore aujourd'hui centrées sur les systèmes herbagers, autonomes et économes, conciliant environnement et rentabilité économique en privilégiant les aspects humains éthiques et sociaux du métier d'agriculteur. L'Adage compte une centaine de fermes adhérentes réparties sur toute l'Ille-et-Vilaine (ADAGE 35, 2019).

2.5.2 La gouvernance à l'Adage :

Les adhérent·es sont répartis en 6 groupes locaux qui se réunissent une dizaine de fois dans l'année pour échanger et se former sur des thèmes de leur choix. En effet, chaque groupe établit collectivement son programme de formation pour l'année. L'Adage est dirigé par un conseil d'administration (CA) composé de 9 agriculteurs et d'une agricultrice (2 administrateur·rices par groupe local), élu·es pour deux ans, mandat renouvelable une fois. Chaque administrateur·rice a pour mission de faire remonter les besoins et actualités de son groupe au CA. Ce dernier décide des orientations de l'association. Il est en étroite collaboration avec l'équipe de 6 salarié·es (un relevé d'organisation chaque semaine, une réunion tous les 2 mois et des contacts réguliers), qui se répartissent les différents dossiers et ont chacun en charge un des 6 groupes locaux.

2.5.3 Le profil des adhérent·e·s :

Les adhérent·es sont éleveurs et éleveuses en Ille-et-Vilaine, pour la grande majorité en élevage laitier (quelques élevages de bovins viande, de petits ruminants). Ils et elles ont mis en place ou veulent s'orienter vers un système herbager, basé sur le pâturage des animaux. Les prairies y représentent donc en moyenne 75% de la SAU (contre une moyenne de 50% dans les fermes laitières du grand ouest (chiffre issu du Réseau d'information comptable agricole (RICA)) (www.agriculture-durable.org)).

2.5.4 Les activités :

Les formations dans chaque groupe local portent principalement sur la gestion du pâturage, l'autonomie alimentaire, la réduction des charges et l'augmentation de la valeur ajoutée de la ferme, la santé animale, le travail, mais aussi sur d'autres thèmes en fonction des envies du groupe. L'Adage organise aussi des formations à l'échelle départementale, pour former les adhérent·es en santé animale, sur l'énergie, la transmission, ... En plus des 6 groupes locaux,

l'Adage compte 4 groupes thématiques : un groupe viande bovine, un groupe cultures économes en intrants, un groupes maïs population (semences paysannes), et un groupe de femmes.

2.5.5 La place des femmes à l'Adage :

Bien présentes sur les fermes, les femmes sont peu engagées à l'Adage. L'équipe d'animation de l'Adage estime que sur les 130 fermes adhérentes, une soixantaine compte au moins une femme ayant un statut sur la ferme. En 2018, lors des formations des groupes locaux, les femmes représentaient seulement 19% des participant-es. De plus, les femmes ont été présentes à en moyenne 2,5 formations sur l'année, contre 3,5 pour les hommes. Les observations des animateur-rices ont aussi mis en avant que les femmes étaient surreprésentées dans les formations sur la santé animale, et sous-représentées dans les formations sur l'agronomie, la gestion du troupeau, la gestion de la ferme, ... Ce manque de femmes dans la vie de l'Adage avait été souligné lors d'un conseil d'administration en 2017, aboutissant à la décision de créer un groupe de femmes à l'Adage. Le groupe comporte des paysannes, mais y participent aussi des conjointes de paysans, elles aussi impliquées dans la vie de la ferme. Le groupe est constitué de 5 membres actives et d'autres femmes participant plus ponctuellement. Elles échangent, se forment, et travaillent sur la question de la place des femmes en agriculture, et de la progression de l'égalité femmes-hommes sur les fermes. Il compte aujourd'hui un faible nombre de femmes, cependant, lors de la première formation technique non mixte organisée par le groupe, une douzaine d'agricultrices ont participé et les retours étaient très positifs.

2.6 PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE :

La recherche en sciences humaines et sociales s'est emparée relativement tôt de la question de la place des femmes en agriculture, dans la mouvance de la sociologie rurale des années 1970. L'évolution du statut des femmes, leur place dans les instances politiques et les aspects genrés de la formation agricole ont été, largement étudiés. On retrouve aussi des études sur la division sexuée du travail, notamment dans le milieu de l'élevage, et sur l'implication des conjointes de paysans travaillant à l'extérieur de la ferme. Ces études constituent une mine précieuse d'information sur la place des femmes en agriculture. Cependant, si ces études visent à faire évoluer la place des femmes dans ces différents domaines, leur place dans la formation continue, est restée peu étudiée. Elle semble pourtant aujourd'hui, avec la création de groupes non mixtes, un levier non négligeable dans la progression de l'égalité femmes-hommes en agriculture. Il semble donc pertinent pour l'Adage,

qui a récemment mis en place le groupe des Elles, de travailler sur l'accompagnement des femmes en agriculture et de se poser la question suivante :

1) Qui sont les femmes des fermes de l'Adage ? 2) Quelle est leur place sur la ferme ? 3) Quelle est leur réelle mobilisation dans l'association et comment expliquer leur apparente faible mobilisation ? 4) Quels sont leurs besoins en matière d'accompagnement et comment l'Adage peut mieux y répondre ?

Cette première question de recherche est descriptive : il s'agira dans un premier temps de définir la population étudiée. Connaître les femmes sur les fermes sera une première étape de compréhension. A la lecture du travail bibliographique et des observations de l'équipe d'animation, notre première hypothèse est que les fermes où l'on retrouve des femmes ayant un statut fonctionnent principalement sur un modèle de couple (2 UTH), mais que les femmes ont moins accès au statut de chef-fe d'exploitation que leur mari. Notre deuxième hypothèse est que l'on retrouve aussi dans les conjointes travaillant à l'extérieur de la ferme, des femmes impliquées dans le travail de la ferme.

Notre deuxième question de recherche est définissante et vise à caractériser le rôle des femmes sur les fermes, pour mieux comprendre ce qu'elles font, pourquoi elles le font, les difficultés qu'elles rencontrent. Là encore, c'est le travail bibliographique, corroboré par les observations de l'équipe d'animation et les témoignages de paysan-nes, qui nous permet de formuler l'hypothèse que l'on retrouve une division sexuée du travail sur les fermes.

La troisième question vise à comprendre la position des femmes vis-à-vis des formations et groupes d'échange, les freins et les leviers qui leurs permettent ou non de se former, l'accompagnement qu'elles ont et l'accompagnement qu'elles aimeraient ou auraient voulu avoir. On cherche donc à caractériser la mobilisation « réelle » des femmes vis-à-vis de l'association. Par « réelle », on entend qu'il ne s'agit pas uniquement de caractériser la participation des femmes aux formations, mais aussi de comprendre ce qu'elles mettent en place dans leur organisation pour y participer, ou encore pour permettre à un autre membre du collectif de travail de s'y rendre. On veut aussi identifier les besoins pratiques des femmes pour renforcer leur pouvoir de décision et leur autonomie. L'hypothèse formulée par le groupe des Elles et l'équipe d'animation est que les femmes se sentent moins légitimes de venir en formation. L'étude bibliographique met aussi en avant que la forte implication des femmes dans la sphère domestique limiterait leurs possibilités de prendre des engagements.

La réponse à la quatrième question se fera sous forme de préconisations pour l'Adage, à la lumière des réponses aux questions précédentes. L'hypothèse émise par l'équipe d'animation, par le groupe des Elles, et par les ressources créées par le Réseau CIVAM, est que la mixité en formation peut être un frein pour certaines femmes, et que la non-mixité peut ainsi leur ouvrir un espace dédié pour se former.

Pour répondre à ces questions, nous utiliserons une diversité d'outils méthodologiques, présentés dans la partie suivante.

3. METHODE DE TRAVAIL ET D'ANALYSE DE DONNEES

3.1 CONSTRUCTION DE LA METHODOLOGIE :

3.1.1 Une enquête coconstruite par l'équipe d'animation et le groupe des Elles :

La méthodologie de cette enquête a été coconstruite avec l'équipe d'animation et le groupe des Elles. Notre étude se rapproche d'une étude d'évaluation thématique (Fountain et al., 2004), c'est-à-dire qu'elle vise à explorer la signification sociale de la faible participation apparente des femmes aux formations de l'Adage. Les résultats de cette enquête ont pour but d'améliorer l'accès des femmes aux formations, et d'orienter les actions menées par la suite. Différents éléments nous ont permis de construire notre dispositif méthodologique. Tout d'abord, nous pensons que l'analyse du travail réel des femmes sur les fermes peut nous éclairer sur les interactions entre le domaine professionnel et les sphères familiale, personnelle et sociale, et ainsi mieux comprendre leur rapport à la formation continue. Cependant, notre objet d'étude est complexe parce qu'il déborde du cadre du travail et touche à la vie des femmes dans son intégralité. Or la population des femmes en agriculture (notamment celles qui ne sont pas connues de l'Adage) peut être plutôt réticente à fournir des données sur ses activités et concernant son vécu et sa vie privée. Il est donc nécessaire de concevoir une méthodologie non intrusive, mais offrant tant que possible un accès à l'ensemble des activités de vie des femmes. En outre, les objectifs de l'enquête étant multiples - connaissance des femmes de l'Adage, de leur travail, de leur accès aux formations, et des freins et leviers en matière d'accompagnement - nous avons choisi d'articuler une diversité d'outils méthodologiques pour répondre au mieux aux questions de travail. Notre démarche méthodologique se caractérise donc par la triangulation de méthodes (Jick, 1979), c'est-à-dire le recours à différentes méthodes, quantitatives et qualitatives, de recueil de données, dans le but d'améliorer la richesse et la finesse de notre analyse.

3.1.2 Une enquête centrée sur les femmes de l'Adage :

L'objectif de cette enquête étant de mieux accompagner les femmes des fermes adhérentes, le choix a été fait de se concentrer sur le public cible de l'étude, et d'interroger prioritairement les femmes. En effet, la parole des hommes étant la plus entendue actuellement à l'Adage, le choix a été fait en concertation entre l'équipe d'animation, le groupe des Elles de l'Adage et le Conseil d'Administration de privilégier la parole des femmes. Ce travail constitue la première enquête sur les femmes au sein du réseau, afin de comprendre leur trajectoire sociale, leur organisation au travail et dans la sphère domestique, leur logique d'engagement au sein de l'Adage ou dans d'autres structures... Dans le temps imparti pour réaliser ce travail, il semblait plus pertinent de se concentrer sur les femmes, pour recueillir un maximum de données sur ces dernières. Les hommes ont cependant pu s'exprimer dans une étape de l'enquête comme nous le verrons par la suite.

Comme les femmes des fermes de l'Adage sont peu nombreuses à participer à la vie de l'association, mais représentent une partie non négligeable des personnes sur ces mêmes fermes, l'enquête s'est adressée à ces femmes. La volonté de ne pas élargir le cadre d'analyse était aussi de se concentrer sur des fermes partageant les valeurs de l'Adage et se basant sur des systèmes herbagers, car ces caractéristiques sont au cœur des activités d'accompagnement de l'association.

3.2 UN QUESTIONNAIRE POUR FAIRE UN ETAT DES LIEUX DES SITUATIONS :

3.2.1 Choix et construction de l'outil :

Afin de répondre à la première question de recherche, il était nécessaire de récolter des données sur un maximum de femmes de l'Adage. Pour ce faire un questionnaire (Annexe I) a été coconstruit avec les femmes du groupe les Elles de l'Adage, et diffusé au sein du réseau. Cet outil a été choisi par le groupe car il permet de toucher un grand nombre de femmes, mais aussi de leur permettre de s'exprimer librement. Pour atteindre ces deux objectifs, il semblait important de respecter notamment deux points :

- Le questionnaire devra permettre de recueillir des données chiffrées et de comprendre la situation des femmes d'un point de vue sociologique
 - Avec des questions fermées pour avoir des réponses quantifiables
 - Avec des questions ouvertes et des zones de commentaires à réponse facultative, pour une parole plus libre.
- Il sera anonyme, laissant la possibilité de donner son identité pour pouvoir être recontactée dans un second temps afin d'approfondir les questions via un entretien.

Le questionnaire ainsi co-construit comporte 5 parties distinctes :

- 1) Une partie « profil sociologique », qui vise à récolter des données sur l'agricultrice (âge, origine sociale, situation familiale, ...) mais aussi sur sa formation, et sur son accès au métier
- 2) Une partie « Ferme, collectif de travail » qui vise à comprendre le cadre de travail de l'agricultrice, sa ferme, son statut, son collectif de travail, ...
- 3) Une partie « Travail » qui permet à la répondante de détailler les tâches qu'elle effectue et son implication dans la réalisation de ces tâches (domestiques ou professionnelles), mais aussi dans la prise de décision
- 4) Une partie « Engagements extérieurs » afin de comprendre la nature des engagements des agricultrices et d'identifier des pistes sur les freins aux engagements.
- 5) Une partie « ressenti, appréciation, vécu » : pour permettre aux femmes de s'exprimer librement sur ces différents aspects de leur métier.

Afin de permettre aux conjointes de paysans de répondre, le questionnaire a été construit de telle façon que ces dernières puissent répondre uniquement aux questions qui les concernaient. Pour donner suite aux remarques des premières femmes ayant répondu, des questions ont été ajoutées pour donner plus de place à leur ressenti quant au métier de leur conjoint et leur place sur la ferme.

Le questionnaire a été testé et validé par les référentes du groupe des Elles, et présenté à Clémentine Comer, -docteure en science politique ayant notamment travaillé sur l'engagement professionnel des agricultrices- lors d'un entretien exploratoire.

3.2.2 Diffusion du questionnaire et difficultés rencontrées :

Afin de toucher un maximum de femmes, le questionnaire a été envoyé par mail avec des relances régulières, à tou-tes les adhérent-es de l'Adage. Pour compléter cette diffusion, le questionnaire a aussi été envoyé en version papier à l'ensemble des adhérent-es. Une des difficultés rencontrées lors de cette étape a été que les coordonnées à disposition dans la base de données de l'Adage sont souvent au nom des hommes et non des femmes présentes sur les fermes. Le questionnaire ne leur était donc pas toujours adressé directement. Dans ces cas-là, le premier filtre rencontré était la transmission de l'information de l'homme adhérent à l'Adage, à la femme présente sur la ferme, ce qui pouvait constituer un premier frein quant à l'obtention de réponses. La deuxième difficulté rencontrée a justement été la mobilisation des femmes pour répondre au questionnaire. Pour remédier à ses difficultés, des relances

téléphoniques ont été effectuées auprès des adhérent-es afin de s'assurer que l'information a bien été transmise aux femmes concernées et de désamorcer les possibles appréhensions qu'elles peuvent avoir avant de répondre au questionnaire. Certaines femmes ont par la suite choisi de répondre par elles-mêmes, ou de répondre directement au téléphone. Cette méthode bien que chronophage, a permis d'obtenir un bon taux de réponse.

3.3 DES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS POUR APPROFONDIR LES TRAJECTOIRES ET LE VECU :

3.3.1 Choix et construction de l'outil :

Afin d'approfondir le vécu des femmes ayant répondu au questionnaire, des entretiens semi-directifs ont été menés. Ceux-ci ont pour but de mettre en relief les trajectoires et les logiques se dessinant au fil des réponses du questionnaire. Les entretiens, en complémentarité avec le questionnaire, constituent les ressources principales permettant de répondre aux questions de recherche.

Les entretiens ont été menés de manière semi-directive, la trame d'entretien (Annexe II) étant sous forme d'une liste de sujets à aborder, identifiés comme pertinents pour compléter les réponses obtenues via le questionnaire.

3.3.2 Choix des personnes interrogées et difficultés rencontrées :

Dans le questionnaire, les répondantes avaient la possibilité de rester anonymes, ou de donner leur identité. Dans ce cas, elles devaient répondre positivement ou négativement à la possibilité d'effectuer un entretien complémentaire. Les entretiens sont prévus pour durer entre 1 et 2 heures. Parmi les femmes intéressées pour participer à un entretien, il a fallu prioriser certains profils. Afin de déterminer les femmes qui allaient participer à un entretien, les réponses au questionnaire et les apports de l'équipe d'animation ont permis de déterminer des profils de femmes différents et pertinents pour l'enquête. Les critères considérés sont notamment le fait d'être paysanne ou conjointe de paysan, le statut, la nature du collectif de travail la participation ou non aux formations, la participation ou non au groupe les Elles, le degré d'engagement à l'Adage ou dans d'autres structures (Tab 1).

Tableau 1 : Profils des 6 femmes interrogées :

	Paysanne/conjointe de paysan	Statut	Collectif de travail	Participation aux formations/ implication à l'Adage	Participation aux Elles

TF	à mi-temps paysanne et à mi-temps enseignante en CFPPA	Conjointe collaboratrice	Conjoint et deux autres couples	Oui (métier, santé animale, conduite d'élevage)	Non
ST	Paysanne	Cheffe d'exploitation	Familial : conjoint, frères, parents	Non	Non
CK	Paysanne	Cheffe d'exploitation	Conjoint	Non	Oui
MEM	Paysanne	Cheffe d'exploitation	Individuel	Oui, sur tous les thèmes, et Vice-présidente de l'Adage	Oui
LF	Paysanne	Aide sans statut puis salariée puis à nouveau sans statut sur la ferme	Conjoint	Non	Oui
MLJ	Travail à l'extérieur à mi-temps puis retraitée	Sans statut sur la ferme mais aide sur la ferme	Conjoint	Non	Parfois

La première difficulté rencontrée lors des entretiens est que les femmes répondant anonymement au questionnaire et/ou ne voulant pas participer à un entretien n'ont évidemment pas été interrogées. Or, ce sont souvent ces mêmes femmes qui, d'après leurs réponses au questionnaire, semblent les plus en difficulté. Cela crée nécessairement un biais dans le choix des profils. Cependant, sans faire d'entretien en présentiel, certaines femmes, sous couvert d'anonymat, ont accepté de répondre au questionnaire par téléphone, ce qui constituait un intermédiaire entre la réponse au questionnaire et un entretien, et a permis de recueillir leur parole de manière plus complète. Les entretiens ont par la suite été retranscrits

et analysés à la lumière des réponses au questionnaire, afin d'alimenter la création de profils types, pour mieux comprendre les logiques des femmes par rapport à la formation continue.

3.4 UNE SOIREE DEBAT OUVERTE A TOUTES ET A TOUS :

3.4.1 Choix et construction de l'outils

Afin de solliciter des observations sur les résultats du questionnaire et de proposer des explications, mais aussi de sensibiliser un public plus large que le public cible à l'égalité femmes-hommes en agriculture, une soirée débat a été organisée en juillet (Annexe III), laissant le temps de collecter et analyser les données du questionnaire. En plus de permettre d'analyser le positionnement des personnes face aux résultats, cette méthode permet d'exploiter la dynamique de groupe, afin de coconstruire une analyse des résultats et d'identifier des pistes de solutions. L'ensemble des adhérent-es, hommes et femmes, mais aussi des élu-es et chargé-es de mission du département, un conseiller de la MSA, et d'autres animateur-rices des CIVAM ont été convié-es.

L'évènement a réuni une cinquantaine de personnes. Une présentation interactive des résultats du questionnaire a permis d'ouvrir par la suite le débat. S'en est suivie une discussion animée et orientée par les paysannes du groupe les Elles et l'équipe d'animation. La discussion a permis de mettre en avant ce qui se met déjà en place sur les fermes pour faire progresser l'égalité, les difficultés rencontrées et les améliorations que la formation continue pourrait encourager.

Figure 1 : Illustration choisie par les Elles de l'Adage pour communiquer sur l'évènement



3.4.2 Analyses et difficultés rencontrées :

Cette soirée débat a permis, grâce à la contribution des personnes présentes de mieux comprendre la position des un-es et des autres par rapport au sujet de l'égalité femmes-hommes. Par exemple, bien que les hommes aient été conviés à l'évènement, peu d'entre eux se sont mobilisés. Cependant, l'analyse de la population d'hommes présents a permis de mettre en avant des aspects intéressants des actions du groupe les Elles, que nous détaillerons par la suite. Comme nous l'avons mentionné précédemment cela a aussi permis d'analyser les réactions des personnes présentes face aux résultats, d'apporter, dans un cadre différent des entretiens et du questionnaire, des éléments de compréhension sur l'objet d'étude, et de coconstruire une réflexion et des pistes d'amélioration.

3.5 L'OBSERVATION PARTICIPANTE, UNE APPROCHE GENREE DU FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE ET DES FORMATIONS :

En 1995, la Conférence de Pékin sur le statut de femmes a diffusé *l'approche genre et développement* (Adéquation, 2009). L'approche genre vise « la prise en considération des hommes et des femmes et permet de mettre en relief les rapports sociaux de sexes » (Laidin, Grep, 2004). Ainsi il convient pour avoir cette approche de « chausser ses lunettes de genre » pour analyser le fonctionnement d'une structure en prenant en compte les rapports sociaux de sexe dans l'activité de cette dernière. Si notre méthodologie se concentre principalement sur les femmes, et non sur l'analyse des relations entre femmes et hommes. L'observation participante effectuée tout au long de l'étude, nous permettra tout de même d'apporter une vision genrée du fonctionnement de l'Adage.

Nous avons choisi l'observation participante pour apporter une approche genrée du fonctionnement de la structure. Afin d'analyser le fonctionnement de l'Adage, et le déroulement des formations avec une approche genrée, nous avons, tout au long de mon stage adopté une position d'observation. Par la participation à e plusieurs formations, conseils d'administration, et à la vie quotidienne de l'association, nous avons effectué une observation non structurée, permettant de rassembler des données d'ensemble sur la prise en compte du genre dans le fonctionnement du réseau. Les autres personnes présentes lors de ces évènements étant au courant de l'objet de notre étude, l'observation peut être un peu biaisée, mais cela permet tout de même d'avoir une bonne vue d'ensemble de la gouvernance de la structure, de ses modes de communication, de l'organisation et du déroulement de ses formations, tout en gardant en tête l'approche genrée. Cela a aussi permis de repérer les comportements des femmes en situation de formation.

3.6 ANALYSE CROISEE DES RESULTATS :

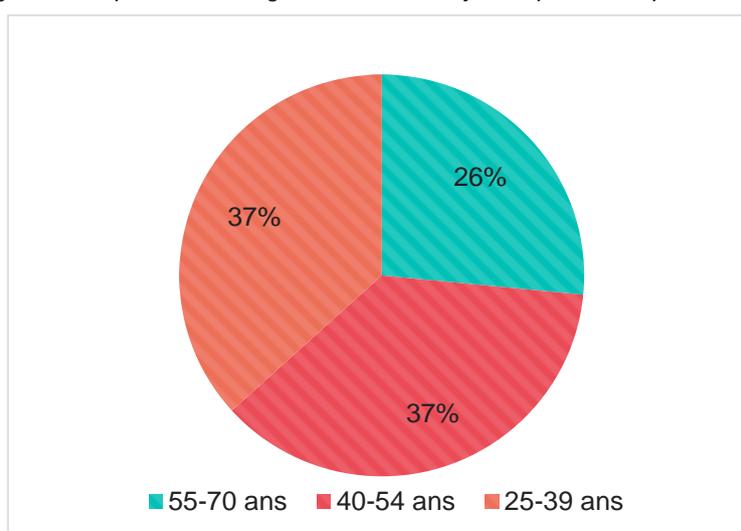
Le questionnaire, permettant de récolter des données quantitatives, sera analysé par des statistiques descriptives, permettant de faire un état des lieux des situations. Des tableaux croisés dynamiques seront également construits, afin de mettre en avant les tendances se dessinant à travers des réponses. Les entretiens semi directifs, les réponses qualitatives dans le questionnaire, et l'observation participante, viendront compléter cette analyse, et permettront la création de profils types de femmes, et de leurs logiques d'engagement vers les formations. Les profils types, seront construits selon le concept d'idéal type de Max Weber. Ils auront pour objectif de décrire la réalité sociale des femmes enquêtées (Paugam, 2014). C'est-à-dire, comprendre le sens que donnent les femmes à leurs expériences vécues, et le mettre en lien avec leur rapport à la formation. Ces analyses nous permettrons par la suite d'émettre des préconisations afin de mieux adapter le fonctionnement de l'Adage, et les formations au public féminin.

4. RESULTATS DE L'ETUDE :

4.1 PROFIL DES REPONDANTES :

On compte environ 130 fermes adhérentes à l'Adage, et parmi elles, on estime une soixantaine de fermes sur lesquelles des femmes travaillent avec un statut. 49 femmes ont répondu au questionnaire, 36 paysannes avec ou sans statut, et 13 conjointes de paysans travaillant à l'extérieur de la ferme. Les femmes ayant répondu ont entre 25 et 70 ans (fig. 2).

Figure 2 : Répartition des âges des femmes ayant répondu au questionnaire



Les 2/3 des paysannes sont originaires d'une famille agricole, et c'est aussi le cas pour le tiers des conjointes de paysans. Les répondantes ont en moyenne 45 ans, 2 enfants à charge (i.e. vivant encore dans le foyer familial) et vivent sur la ferme pour la majorité d'entre elles (78%). Ces fermes sont des exploitations d'en moyenne 2 Unité de Travail Humain (UTH), 73 ha et majoritairement en bovin lait (47 fermes en bovin lait et 2 fermes en bovin viande). Environ ¼ d'entre elles a un autre atelier, et 1/3 d'entre elles vend une partie de la production en circuits courts.

Parmi les femmes ayant répondu, 41% ont souhaité préserver leur anonymat. Bien que sachant que leurs noms ne seraient pas révélés lors de l'enquête, un nombre important de femmes a quand même fait le choix de ne pas laisser son nom. Ce choix de l'anonymat semble pouvoir s'interpréter de 2 manières :

Une partie des anonymes a investi le questionnaire en répondant à la quasi-totalité des questions de manière très complète, y compris les questions qualitatives et facultatives. Ici l'anonymat semble être un moyen pour ces femmes de parler plus librement, notamment des aspects de leur métier qui les satisfont moins.

L'autre partie des anonymes, a très peu investi le questionnaire, en répondant au minimum de questions. Même si elles ont répondu à au questionnaire, on peut faire l'hypothèse que ces femmes ne se sont pas senties concernées ou intéressées par l'objet de l'enquête.

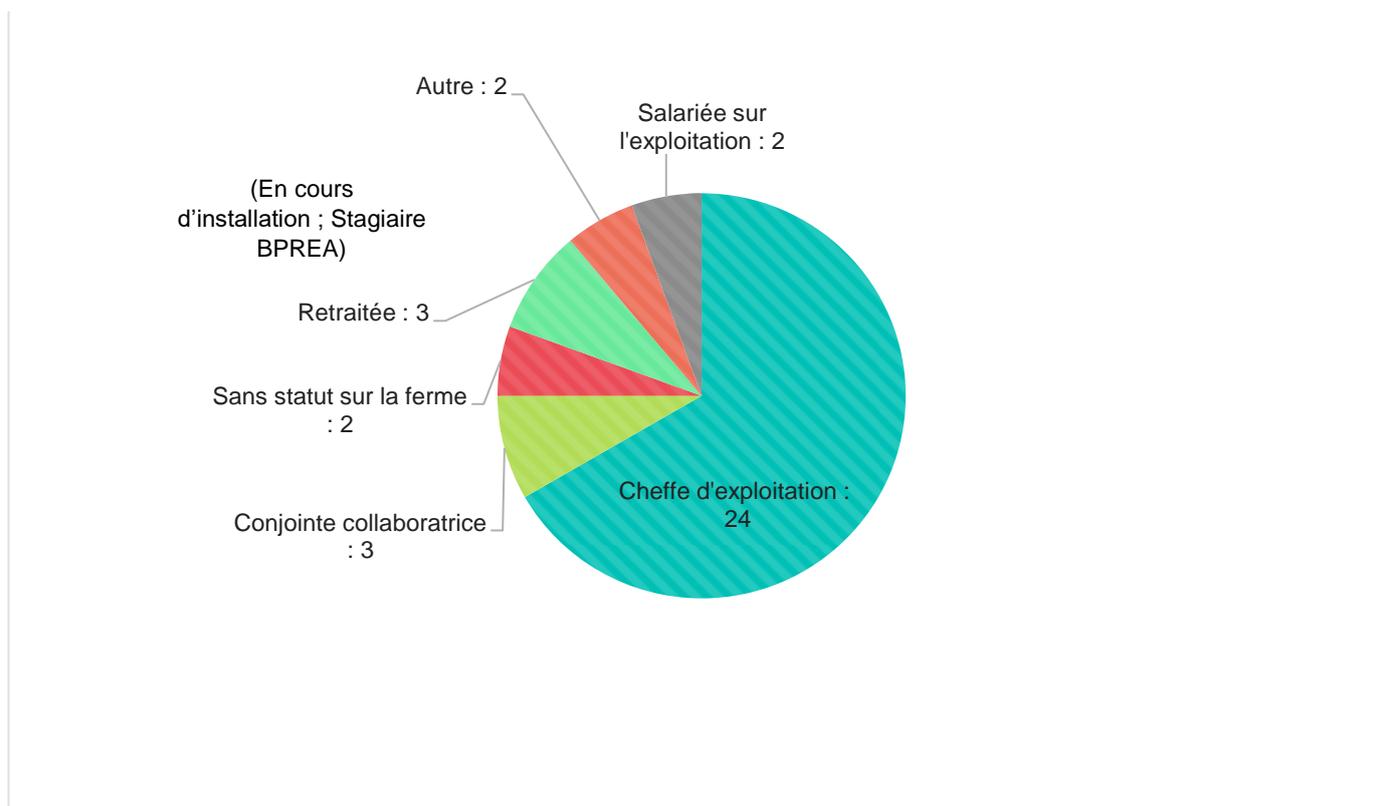
4.2 L'ACCES AU METIER D'AGRICULTRICE : DE LA FORMATION AU STATUT, DES INEGALITES PERSISTANTES

4.2.1 Des paysannes majoritairement cheffes d'exploitation... après évolution de leur statut !

35 des 36 paysannes ayant répondu travaillent à temps plein sur la ferme. 30 d'entre elles travaillent avec leur conjoint, tous chefs d'exploitation.

24 des paysannes ayant répondu sont cheffes d'exploitation, auxquelles s'ajoutent 2 paysannes retraitées (fig. 3). Cependant, pour 16 d'entre elles, leur statut a évolué dans le temps. A une exception près, leur statut a évolué vers celui de cheffe d'exploitation. Peu importe leur génération, ou le statut juridique de l'exploitation, les femmes semblent passer par des statuts intermédiaires au cours de leur parcours de paysanne, avant de devenir cheffes d'exploitation. Par exemple, 10 femmes indiquent avoir été conjointes collaboratrices avant de devenir cheffes d'exploitation. Une autre indique être actuellement dans cette situation

Figure 3 : Répartition des paysannes par statut



Témoignages de paysannes de l'Adage recueillis dans le questionnaire, illustrant l'ajustement du statut des femmes qui s'installent :

« Je suis conjointe collaboratrice durant 6 mois en attendant d'avoir le statut d'associée à mon installation sur la ferme. »

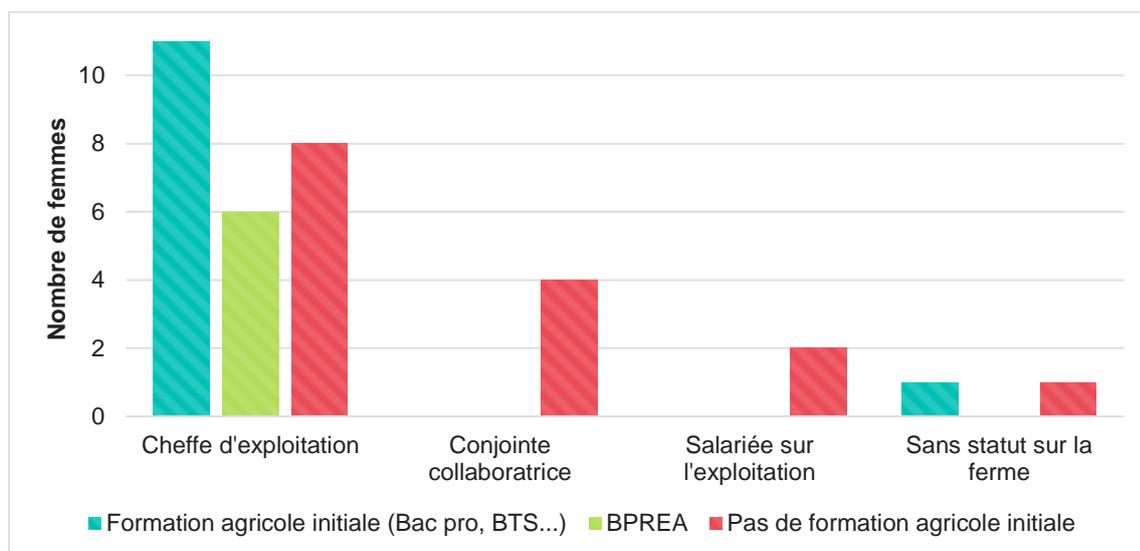
« J'ai d'abord été aide familiale, puis conjointe collaboratrice quand le statut a été créé, puis co-exploitante en EARL aujourd'hui. »

Les statuts de conjointe collaboratrice (1999) puis de cheffe d'exploitation (EARL en 1985 et GAEC entre époux en 2011) ont été investis par les femmes quand ils leurs ont été rendus accessibles. Mais encore aujourd'hui ce sont les statuts de ces dernières qui semblent être la variable d'ajustement, à l'Adage comme dans le reste de la population agricole (Agreste, 2018).

4.2.2 Peu d'agricultrices de l'Adage passent par une formation agricole initiale :

Les paysannes ayant répondu n'ont pas toujours eu de formation agricole initiale : seulement 14 d'entre elles.

Figure 4 Type de formation principale des paysannes selon leur statut



Les types de formations sont plutôt hétérogènes selon les statuts (fig.4). Cependant on remarque que les femmes ayant eu une formation initiale agricole se retrouvent quasiment toutes cheffes d'exploitation. Mais parmi les cheffes d'exploitation, se trouvent aussi beaucoup de femmes qui n'ont pas de formation agricole initiale (une de plus que celles qui ont un BPREA). Les 15 femmes qui n'ont pas appris leur métier par leur formation indiquent avoir appris par le salariat agricole, la formation continue, mais aussi « sur le tas ». En effet, 10 d'entre elles ont indiqué avoir bénéficié uniquement de ce mode d'apprentissage. Les réponses au questionnaire, les entretiens, et les discussions lors de la soirée débat ont mis en avant l'importance de la formation initiale pour se sentir légitime dans son activité. Il semblerait donc que lorsque l'on change de métier pour devenir agricultrice, il ne soit pas toujours évident de se former. Celles qui reprennent des études passent souvent par le BPREA (c'est le cas pour 6 des répondantes). Mais les femmes présentes lors de la soirée et ayant choisi cette formation ont témoigné du fait qu'elle était très courte et pas assez complète. Une agricultrice témoigne du fait qu'elle a fait le choix de reprendre une formation plus complète : « *j'ai fait un BTS ACSE en un an, les enfants étaient petits ; C'était dense mais ça se fait, un projet collectif, de famille* ». Le manque de formation lors de l'installation peut créer pour les femmes un sentiment d'illégitimité, comme l'exprime une agricultrice aujourd'hui retraitée :

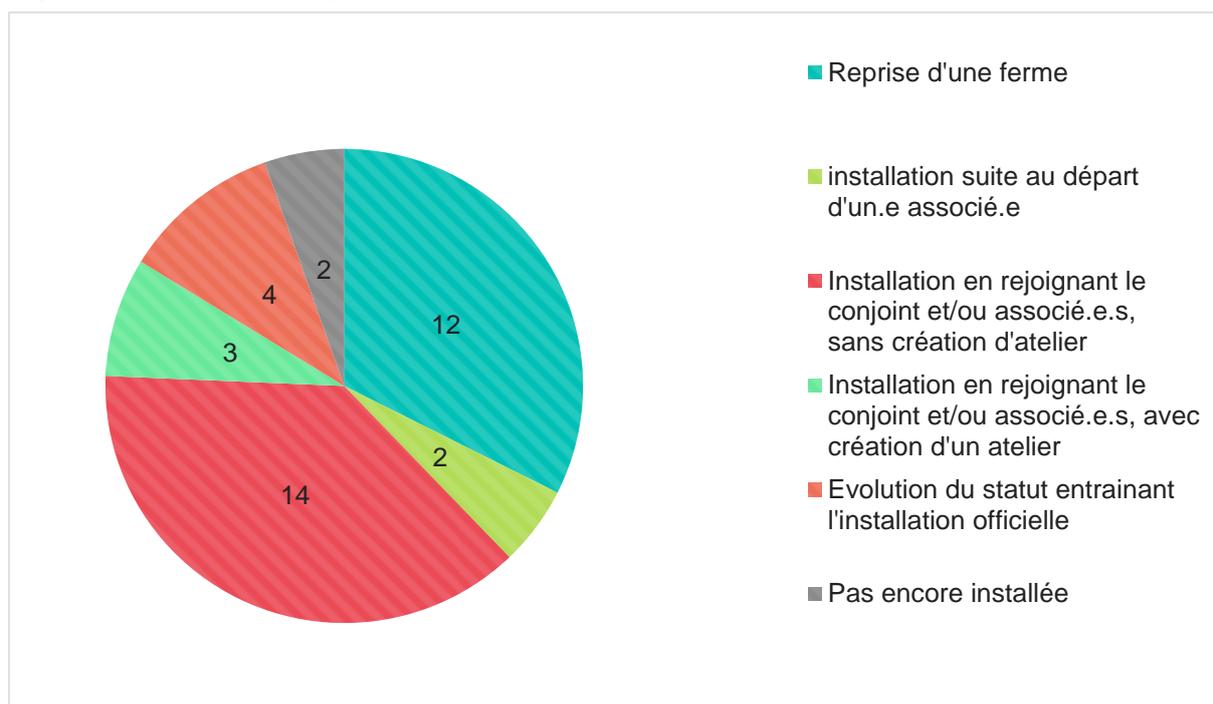
« La répartition de la prise de décisions s'est construite en fonction de la place que j'ai voulu me donner. Mon mari aurait été très ouvert à ce que ce soit plus partagé, moi n'ayant pas la formation de base, de moi-même j'ai décidé que c'était plus à lui de le faire qu'à moi, ça s'est bâti sur ma vision des compétences. ».

A contrario, la formation initiale semble être un vecteur de légitimité pour les paysannes répondantes, comme en témoigne cet extrait d'entretien avec une agricultrice impliquée dans les Elles « C. [son conjoint] n'a jamais considéré que parce que j'étais une fille je savais moins de choses que lui. On avait tous les 2 des parents éleveurs et on avait fait la même formation, je trouve que ça nous met au même niveau, je ne dénigre pas le fait d'avoir fait des études différentes, mais voilà, on n'avait pas les mêmes expériences mais on avait le même niveau de formation initiale ». Malgré tout, certaines agricultrices ont aussi souligné la différence d'enseignement qui s'imisce entre les filles et les garçons lors de la formation : « Lors des stages, on donne moins à faire aux femmes les tâches considérées comme masculines pendant les travaux pratiques ». La manière d'enseigner n'est pas la même selon le genre. Les femmes et les hommes ont donc finalement le même diplôme, mais pourtant n'ont pas suivi exactement la même formation et n'ont pas toujours pu acquérir les mêmes compétences.

4.2.3 Modes d'installation des paysannes : l'agriculture comme second choix de vie :

Comme nous l'avons vu, la majorité des agricultrices enquêtées s'installe sans formation agricole initiale. Elles ne font donc pas le choix de l'agriculture au moment des études. En effet, 29 des 36 répondantes ont exercé une autre profession avant de s'installer : 17 d'entre elles dans des domaines très différents de l'agriculture, 2 en tant que salariée agricole, les autres ont eu des professions dans le domaine para agricole.

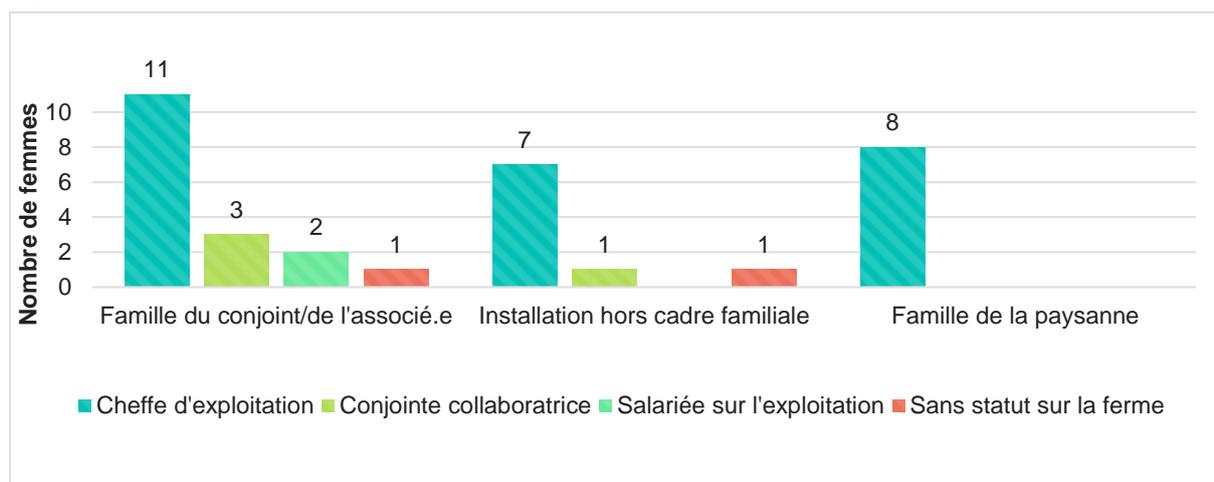
Figure 5 : Répartition des paysannes selon leurs circonstances d'installation



Les répondantes, pour la plupart, rejoignent leur conjoint sur la ferme, parfois, créent un nouvel atelier. D'autres font ce projet à 2 et s'installent en même temps sur la ferme. Une minorité s'est installée officiellement grâce à l'évolution institutionnelle des statuts, ou suite au départ en retraite d'un associé (fig. 5).

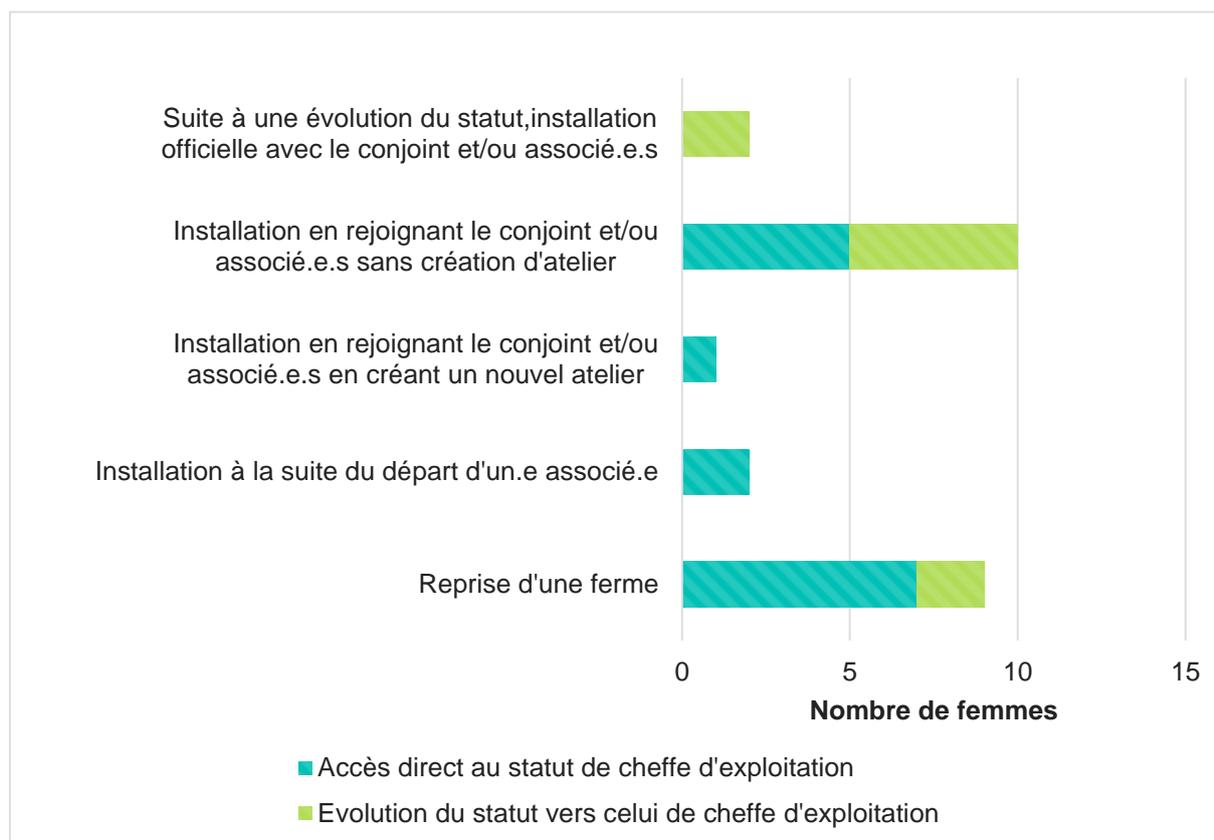
Contrairement à ce qu'on voit dans la bibliographie, parmi nos agricultrices, peu de femmes s'installent à la suite du départ de leur conjoint. En revanche, beaucoup s'installent en rejoignant celui-ci. Les motivations de leurs installations sont pour beaucoup liées à la famille et au cadre de vie : « *Je me suis installée suite à une évolution de la famille : enfants !* » ; « *Pour avoir une vie de famille et être en contact avec les animaux* » ; « *Je me suis installée pour l'indépendance, le cadre de vie, le rythme de travail* » ... Ces femmes ont donc saisi l'opportunité de travailler sur la ferme de leur conjoint quand celle-ci se présentait, à la fin d'un contrat de travail, à la suite d'un congé maternité ou d'un congé parental, ... Ce qui peut avoir une influence sur leur statut et leur place sur la ferme.

Figure 6 : Répartition du statut des 34 femmes installées selon l'origine de la ferme



On retrouve des femmes cheffes d'exploitation peu importe l'origine de la ferme, cependant le statut semble plus variable quand les femmes s'installent sur la ferme de leur conjoint (fig. 6).

Figure 7 : Répartition des paysannes selon leur mode d'accès au statut de cheffe d'exploitation et leurs circonstances d'installation



Parmi les femmes cheffes d'exploitation, celles qui s'installent directement avec leur conjoint semblent accéder plus directement au statut (fig. 7). L'installation hors cadre familial, et l'installation au même moment que le conjoint dans un projet commun, semblent donc influencer positivement sur la place des femmes sur les fermes. Pour les femmes qui rejoignent leur conjoint déjà installé, faire sa place semble plus difficile, comme en témoigne une paysanne, actuellement sans statut sur la ferme : « *il s'est installé avec des vaches laitières, donc les vaches c'est son truc, moi je peux participer, être force de proposition, mais ça sera toujours son atelier* ».

4.3 LA REPARTITION DU TRAVAIL : UNE DIVISION SEXUELLE MARQUEE

Le questionnaire nous a permis de déterminer le travail effectué par les agricultrices, ainsi que la répartition des tâches sur la ferme.

4.3.1 Les hommes dans les champs et les femmes dans les fermes :

Par travail d'astreinte, nous entendons ici tâches réalisées quotidiennement, peu différables et difficiles à concentrer. Il s'agit des soins journaliers aux animaux, de la traite, l'alimentation, la surveillance, le paillage, le raclage, les déplacements quotidiens⁶.

Figure 8 : Estimation de répartition du travail d'astreinte

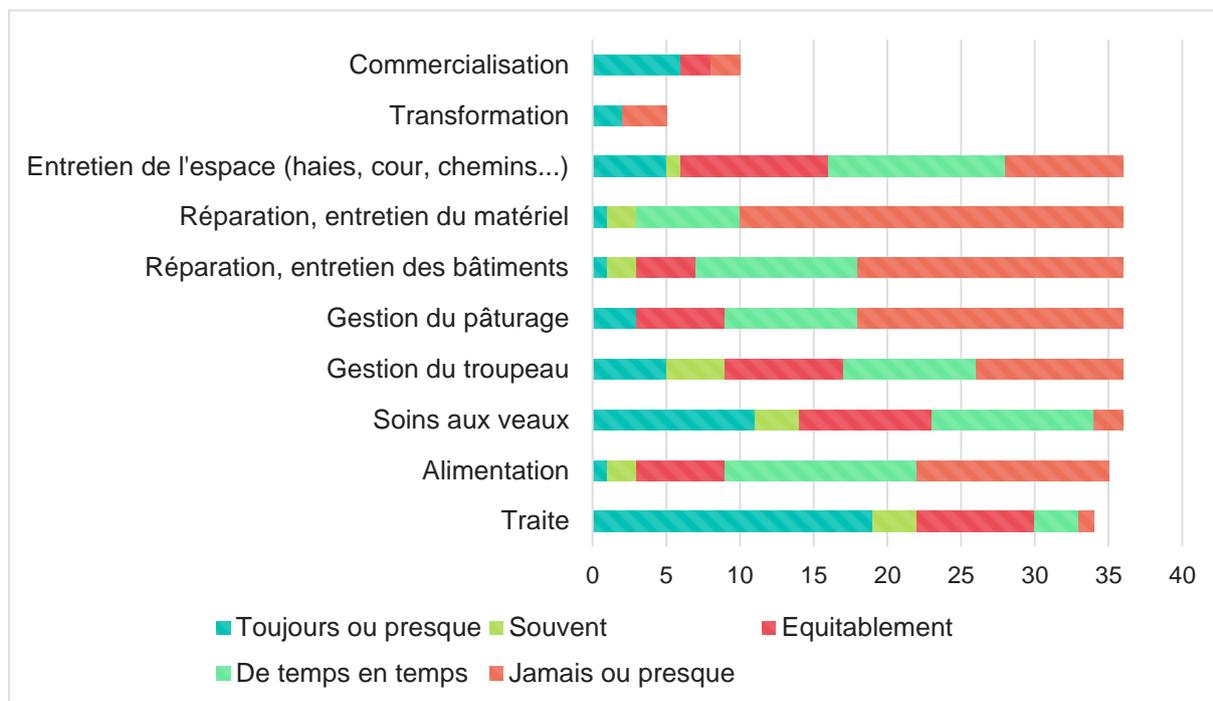
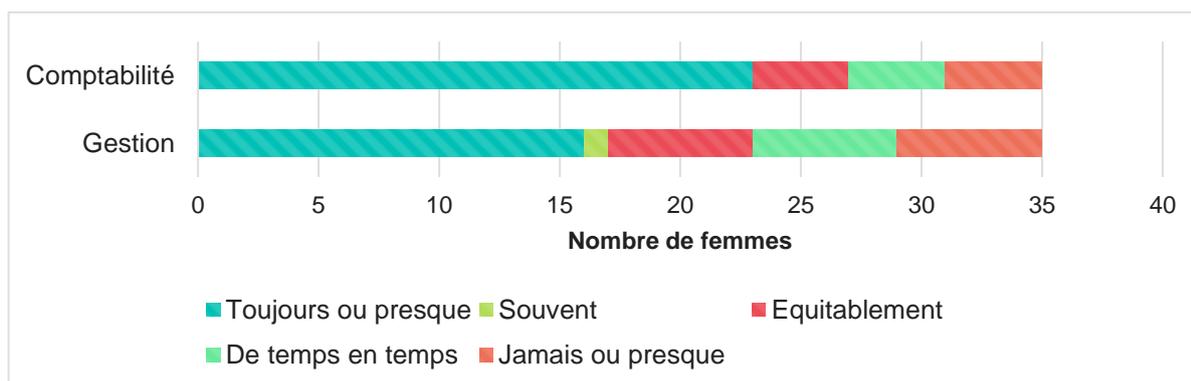
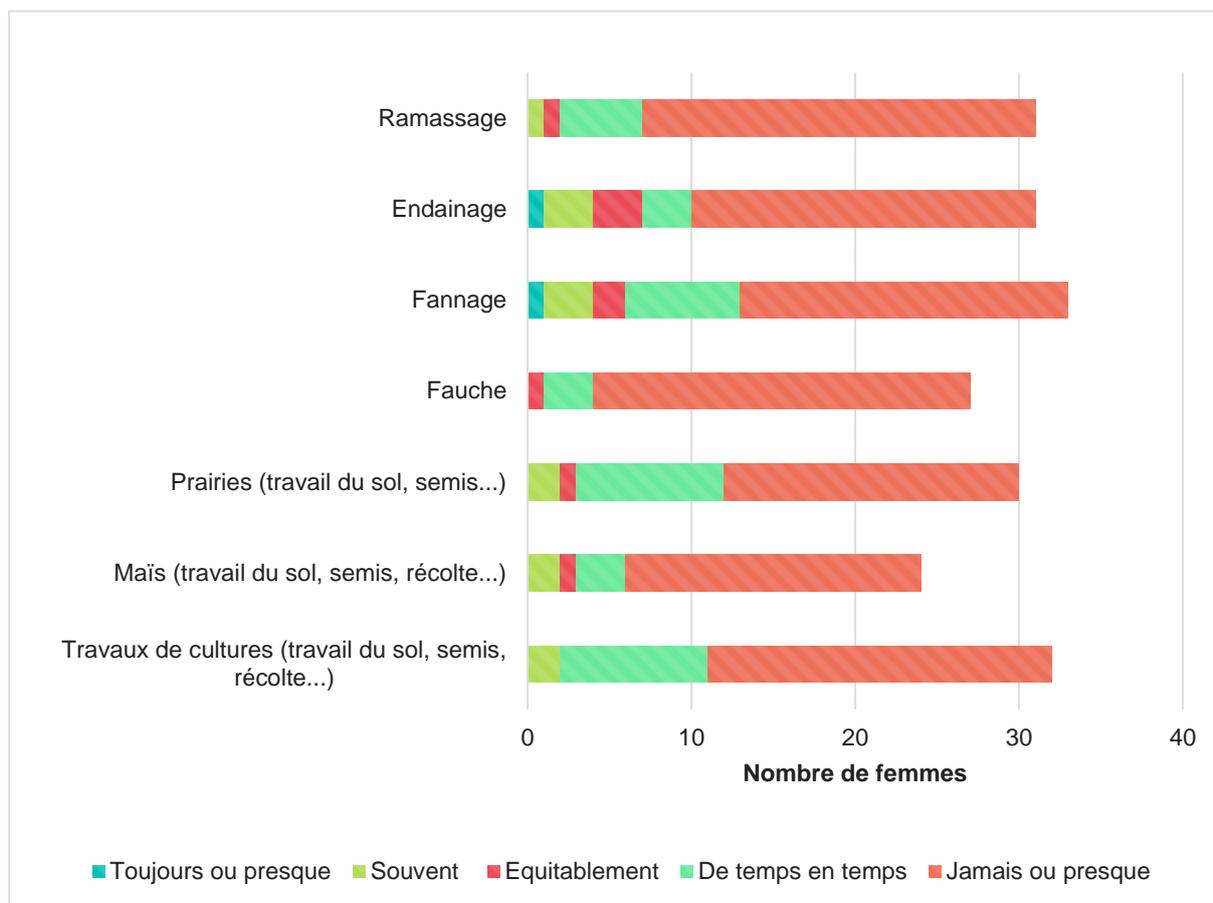


Figure 9 : Estimation de la réalisation des tâches administratives



⁶ Définition issue de la méthode Bilan travail de L'institut de l'élevage.

Figure 10 : Estimation de la réalisation du travail de saison



« *Traite, veaux de lait, clôtures, factures, compta* » La description de cette agricultrice quant à son travail sur la ferme représente assez bien les résultats de l'enquête. Les femmes ayant répondu assument majoritairement l'astreinte de la traite et des veaux. Elles gèrent aussi en grande partie les tâches administratives. Elles sont moins présentes dans les tâches en lien avec le matériel (travaux de saison, alimentation des animaux, réparation/entretien.) Elles sont aussi peu impliquées dans la gestion du pâturage (cœur de l'activité de l'Adage) (fig 8,9,10 ; tab 2,3).

Tableau 2 : Tâche les plus réalisées par les femmes

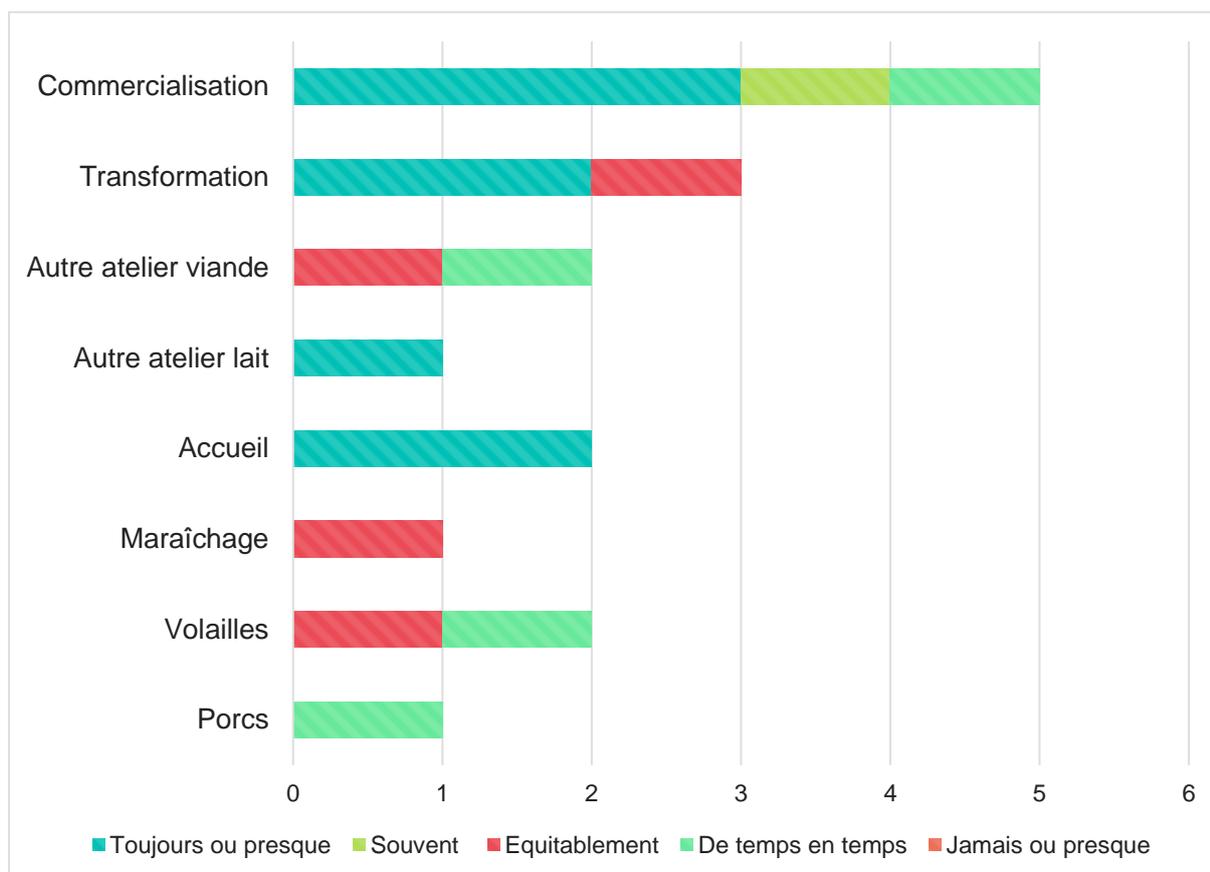
	Majoritairement les femmes	Réparti équitablement	Minoritairement les femmes
Comptabilité	66%	11%	23%
Traite	65%	23%	12%
Gestion administrative	49 %	17%	37%

Tableau 3 : Les tâches les moins réalisées par les femmes

	Majoritairement les femmes	Réparti équitablement	Minoritairement les femmes
Travail de saison	7%	4%	89%
Réparations, entretien du matériel, des bâtiments	8%	6%	84%
Gestion du pâturage	8 %	17%	75%

Témoignages de paysannes de l'Adage : « Je fais de tout, sauf semi, encore jamais fait ! » ; « Je m'occupe des cultures, de l'entretien du matériel » ; « Je ne conduis pas le tracteur ».

Figure 11 : Répartition des tâches sur les ateliers secondaires



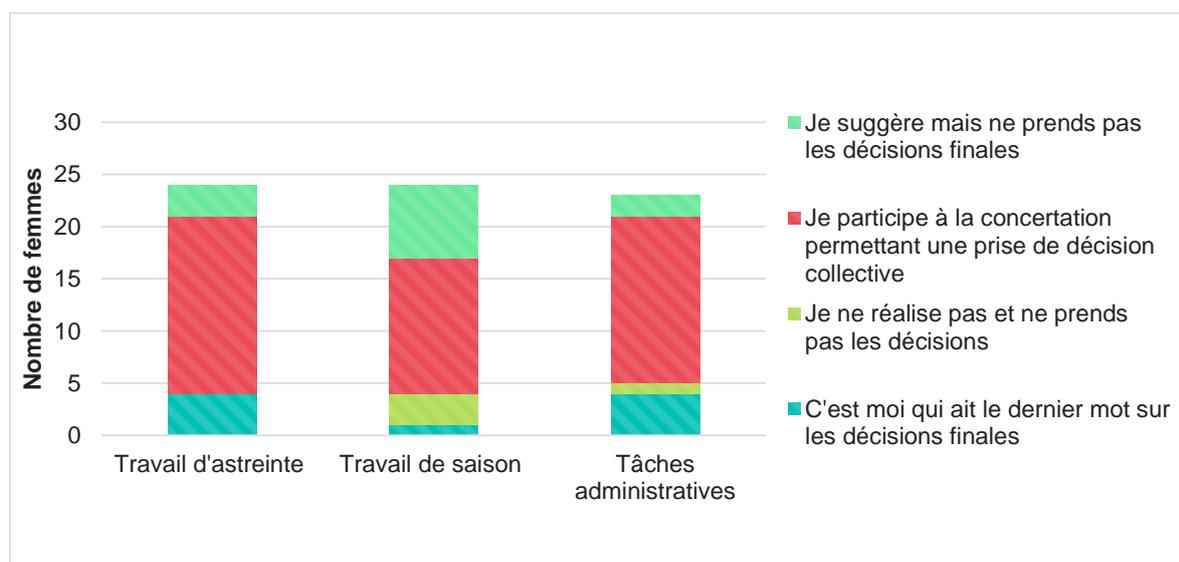
Dans les ateliers secondaires, les femmes sont très impliquées dans la transformation, la commercialisation, et l'accueil. Pour les autres ateliers, les tâches sont plus réparties (fig. 11). Les femmes ayant répondu semblent partager leur travail entre l'atelier principal et l'atelier

secondaire, et non se consacrer uniquement à ce dernier, comme l'illustrent les réponses de ces trois paysannes : « *Traite, veaux de lait, clôture, facture, compta* » ; « *Activité gîte, entretiens extérieurs, traite, Compta, logistique (repas, ménage...)* » ; « *Gestion du troupeau, traite, vente directe, administration* ».

4.3.2 Division sexuelle au travail et manque de reconnaissance :

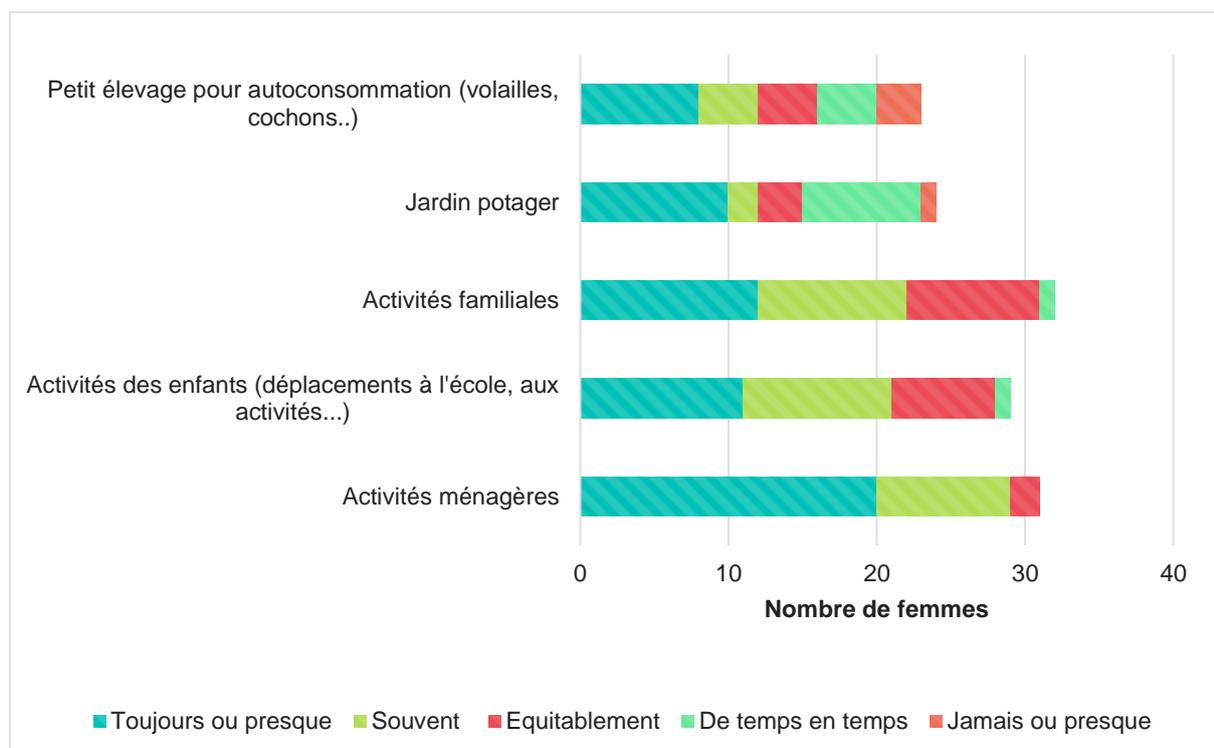
On retrouve donc un schéma classique de la répartition du travail entre hommes et femmes, qui pourrait sembler d'une autre époque. Vient alors la question de la construction de cette répartition si marquée. Les paysannes expliquent alors que celle-ci s'est faite « *naturellement* », « *spontanément* », sur les « *envies et compétences de chacun* », ... Cette répartition ne semble donc pas avoir été spécialement réfléchie avant l'installation. C'est notamment le cas quand les agricultrices s'installent en rejoignant leur conjoint, et, de ce fait, adaptent leur activité en complémentarité de celui-ci : « *Tout naturellement. J'ai pris la traite en main car mon ami en avait un peu marre de celle-ci. Ça me plait bien. Pour les papiers c'est la même chose* » explique une paysanne salariée de son conjoint. En outre, les circonstances d'arrivée sur la ferme ont aussi été identifiées comme un facteur important par les paysannes lors de la soirée débat. Dans l'échantillon, les femmes sont majoritairement cheffes d'exploitation, mais au départ elles ne l'étaient pas. Lorsque l'on n'arrive pas en même temps, il est peut-être moins facile de répartir les tâches. De plus, comme nous l'avons souligné précédemment, les femmes ne se sentent pas toujours légitimes quand elles arrivent sur la ferme, notamment si elles n'ont pas eu de formation agricole. Ces facteurs influent donc la répartition du travail, et de même, la prise de décision.

Figure 12 : Autonomie décisionnelle des cheffes d'exploitation



On remarque que les cheffes d'exploitation sont moins décisionnaires sur le travail de saison, ce qui correspond à la répartition des tâches (fig 12). Si certaines femmes assument leur rôle de cheffe d'exploitation : « *Je prends facilement des responsabilités et décisions. Aucun problème.* ». D'autres peinent à avoir un réel pouvoir décisionnaire, notamment dans le dans le domaine technique : « *Je ne décide de rien au niveau technique - élevage et culture* ». Pour une paysanne, ce peut être dû à la socialisation des femmes : « *On a peut-être du mal nous les femmes à être cheffes, on nous a appris à être plus dans l'acceptation* » exprime-t-elle. Au-delà du « *ça s'est fait naturellement* », dans leurs discours, certaines agricultrices ont donc mis en avant les construits sociaux, et la difficulté qu'il pouvait y avoir pour s'en détacher : « *une journée ne fait que 24h et les nôtres sont très chargées, donc on fait les tâches sur lesquelles on est efficaces. Quand le temps manque, on retourne dans les tâches où on est le plus efficace.* » explique une paysanne. Parmi ces tâches où les femmes « *sont plus efficaces* », sont ressorties les tâches domestiques, qui sont très largement allouées aux paysannes enquêtées. Lors de la soirée débat, il a été souligné que l'organisation de la société, le congé maternité pendant lequel les femmes s'occupent plus de leurs enfants que leurs conjoints, rendraient les femmes plus efficaces. De la même manière, les hommes eux sont efficaces dans les tâches de mécanisation. D'autant plus que les femmes n'ont pas toujours le même accès dans leur formation au maniement des engins.

Figure 13 : Estimation de la réalisation des tâches domestiques



« J'avais une priorité sur les enfants après on est parti dans un système et on peut plus changer », explique une paysanne.

Le travail des femmes sur les fermes se caractérise donc par une forte implication dans le travail d'astreinte, le travail administratif, et le travail domestique, qui peut aussi être lié au travail à la ferme (préparation des repas, ...) (fig 13). « Des journées bien remplies avec astreinte, enfants, maison, cuisine, ... » décrit une agricultrice. Ces tâches qui occupent majoritairement les agricultrices enquêtées, ont de particulier qu'elles sont à la frontière entre travail professionnel et domestique, et souvent peu valorisées, par les agriculteurs : « l'autre fois on avait des candidats pour la reprise de la ferme et mon mari a dit que je ne faisais pas beaucoup d'heures » Une paysanne cheffe d'exploitation ; « Mes associés m'ont dit qu'il fallait me payer à 70 %, parce que je ne faisais pas le tracteur et pas de mur en béton ». Par les professionnels agricoles : « Les commerciaux demandent parfois à voir le patron, j'ai la réponse et ça me fait bien rire quand ils reviennent me voir pour l'avoir ! ». Mais aussi par les femmes elles-mêmes : « Je me suis toujours considérée comme ½ UTH ».

Un témoignage d'une agricultrice met particulièrement en valeur les différents facteurs pouvant alimenter cette division sexuelle du travail, et le manque de reconnaissance qui peut en découler : « Je ferais bien moins la traite mais bon je ne vais pas changer mon mari maintenant et il est en fin d'activité il fallait le faire plus tôt, mais on est resté dans le moule. Au début, j'ai eu mes enfants, j'étais motivée à m'en occuper donc c'est plus facile de ne pas aller aux champs, c'est plus facile d'organiser la traite, et j'avais vu ma mère faire comme ça, on est influencé ! J'ai repris le moule de ce que j'avais connu, traite, cuisine, vaisselle, courses, papiers, jardin, et la traite revient, ... Ce n'est pas évident de sortir du moule, et JM aimait le matériel ; le champ, je lui ai laissé, alors que dans le temps j'aidais mon père aux champs, c'était plus valorisant de s'occuper du foin que de traire les vaches, j'aimais bien, mais comme JM aimait bien faire ça il fallait bien qu'un des 2 reste à la ferme. [...] »

Pour autant, parmi les répondantes la plupart se disent satisfaites :

Tableau 4 : Satisfaction des répondantes

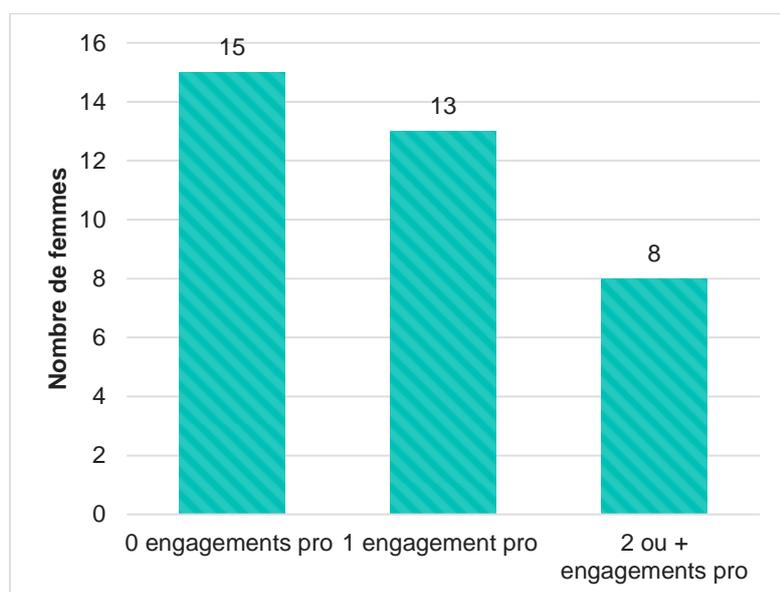
	Satisfaite	Moyennement satisfaite	Pas satisfaite
Répartition des tâches	80%	17%	3%
Prise de décision	72%	20%	8%

Ces résultats sont à nuancer, car il peut être difficile de répondre non à une telle question. Il est ressorti lors de la soirée débat que cette satisfaction pouvait être liée à l'équilibre qu'apporte le mode de vie à la ferme : « On peut être satisfaite par la souplesse, par le mode de vie » ; « On peut être satisfaite de l'équilibre global mais être frustrée par le manque de reconnaissance, la variété dans le travail, ... ».

4.4 ACCES AUX FORMATIONS

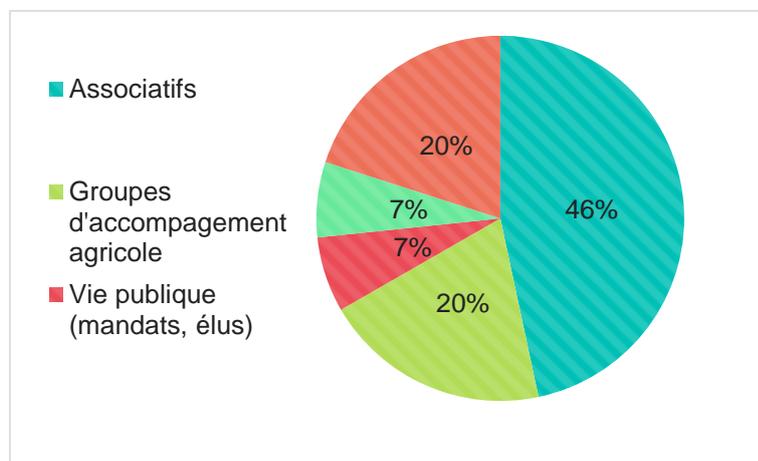
4.4.1 Les engagements professionnels des femmes enquêtées :

Figure 14 : Répartition des femmes selon le nombre d'engagements professionnels



Parmi les femmes enquêtées, seulement un peu plus de la moitié ont des engagements professionnels (fig. 14). Parmi ceux-ci, la formation ne semble pas être une priorité :

Figure 15

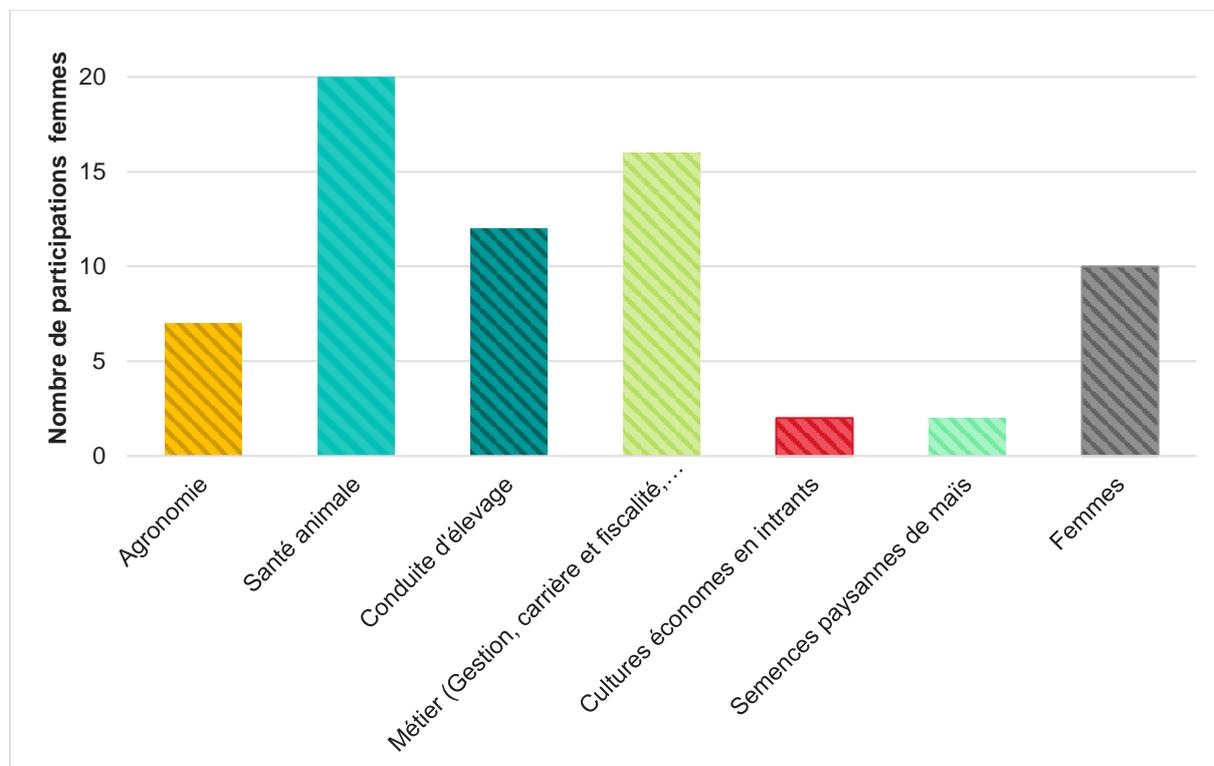


Les femmes sont plus engagées dans des associations, notamment au niveau des écoles et des associations militantes. Parmi les engagements « autres », on retrouve quelques organismes agricoles comme les CUMA, les laiteries, les services de remplacement.

4.4.2 Participations aux formations de l'Adage

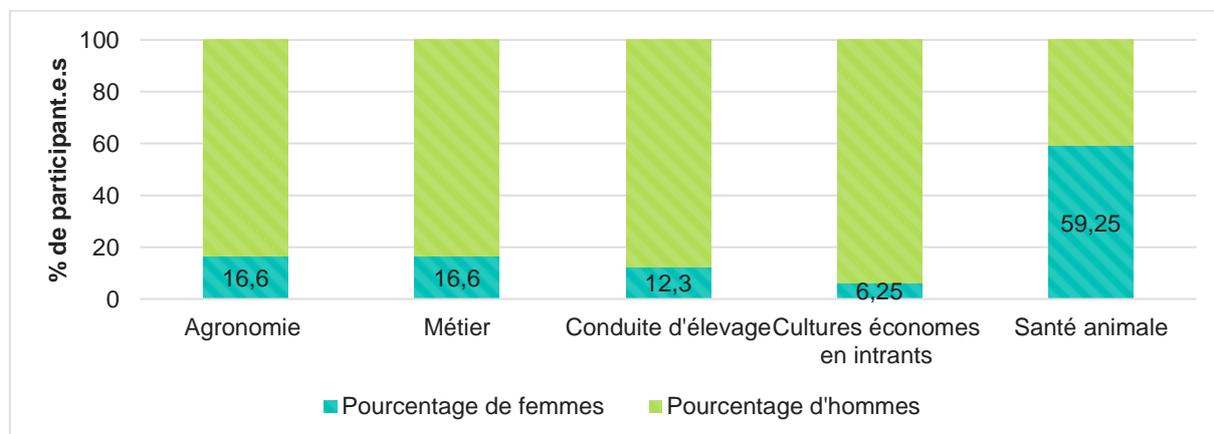
Parmi les 36 répondantes 26 ont participé à au moins une formation de l'Adage.

Figure 16 : Nature des participations aux formations



Les formations auxquelles ont participé les femmes enquêtées sont assez représentatives des participations à l'échelle de l'association :

Figure 17 : Proportion de femmes participant aux formations de l'Adage, selon la thématique, en 2018



Il est à noter que les formations cultures économes en intrants et santé animale se font uniquement au niveau départemental, alors que les autres formations sont données

majoritairement au sein des 6 groupes géographiques, même si certains thèmes peuvent aussi donner lieu à des formations départementales.

On remarque que les femmes sont surreprésentées dans les formations en santé animale et sous représentées dans les autres formations (fig 16, 17). De plus, parmi les 19% de femmes se formant à l'Adage, dont le fonctionnement par groupe se base sur une participation régulière tout au long de l'année, seulement 17% d'entre elles assistent à plus de trois formations thématiques par ans, contre 43% pour leurs homologues masculins. Les femmes sont donc moins nombreuses, viennent de façon moins régulière et sur des thèmes bien spécifiques. Les formations où l'on retrouve le moins les femmes sont liées aux activités qui les concernent le moins sur la ferme : l'agronomie et tout ce qui porte sur le système herbager, ce qui est le cœur d'activité de l'Adage. Cette partie du travail étant prise en charge par les hommes, ce sont eux qui se tournent vers l'association et qui participent à la majorité des formations. L'ouverture de l'Adage à des formations sur des thèmes plus en lien avec le travail des femmes, comme la santé animale, a permis une augmentation de la participation de ces dernières, via les formations départementales, mais les femmes restent peu présentes dans les groupes géographiques, bien que ceux-ci se rencontrent aussi sur des thèmes qui concernent l'activité des femmes, comme la comptabilité et la gestion de la ferme, l'élevage des génisses. Cet espace étant majoritairement investi par les hommes, les paysannes se forment donc sur certains thèmes spécifiques qui concernent leur activité, ou encore quand leur conjoint ne peut s'y rendre. Certaines femmes se sentent aussi moins légitimes, notamment quand elles apprennent sur le tas, sans formation agricole initiale. Le côté technique des formations peut faire peur à certaines femmes, qui n'oseront pas aller en formation à moins « *d'être 100% sûres d'elles* ».

Cependant, certaines femmes, qui sont plus impliquées sur les aspects techniques de la ferme, se rendent aux formations, et appuient leur intérêt en termes de technique : « *Si cela nous intéresse, il faut y aller et bien souvent les hommes nous voient plutôt comme des agricultrices aussi techniciennes qu'eux voire même plus qu'eux ! le statut de femme s'efface et laisse la place à celui d'une "pro." il faut simplement oser.* »

Certaines femmes ont trouvé un espace à travers le groupe des Elles :

« *[Les formations du groupe] si S. ne peut pas y aller, il me pose la question pour savoir si je peux y aller, mais sinon ça va être son espace à lui, et je ne trouve pas ça négatif, car c'est son espace social et professionnel. C'est un espace d'apprentissage technique mais aussi et surtout un espace social où il se retrouve avec ses pairs, et où il se retrouvait déjà avant que je m'installe sur la ferme. [...] Après qu'on y aille tous les 2, c'est arrivé quand c'était sur le*

travail en commun, mais on a tellement de choses en commun, que de rajouter ça c'est trop. On travaille ensemble on habite ensemble on est dans l'association du bourg ensemble, donc c'est bien d'avoir chacun son truc aussi et justement avec le groupe les Elles, c'est sûr que c'est un espace ou il ne va pas être, en tout cas pour l'instant ; mais c'est déjà un espace qui me permet d'avoir le côté technique, et je trouve ça super intéressant. »

Si pour certaines ce groupe offre un espace pour « *pour partager notre vécu et donner confiance aux autres femmes* ». Une agricultrice explique que ce groupe auquel elle ne croyait pas à sa création, lui a finalement permis de prendre confiance en elle « *Je pense que si à un moment tu t'es pas confronté à d'autres femmes qui te disent on en est bien capable, bah tu doutes un peu plus, et là tu ne doutes plus du tout parce que oui c'est pas dans les gènes c'est pas génétique la conduite du tracteur, donc oui t'est capable* ». Une autre explique comment l'échange avec d'autres femmes l'a éclairé sur sa situation à la ferme :

« Je ne savais pas ce qu'il était normal de faire ou ne pas faire dans une ferme, quel travail il est normal que je fasse, ou que j'arrête car ça peut être dangereux. Après il y a un côté sens commun j'imagine mais du coup en discutant avec d'autres, je me suis rendue compte qu'à 7 mois de grossesse je continuais à faire des choses que d'autres avaient déjà arrêtées, et moi j'étais presque en train d'accoucher et je continuais. Comment gérer le travail au niveau familial ? Est-ce que c'est normal ? Le groupe m'a apporté là-dessus. Je me suis rendu compte de certaines choses, par exemple que la compta revenait souvent aux femmes, je ne savais pas, pour moi je croyais que c'était un cas particulier chez nous mais en fait non. Ce groupe c'est un espace de réflexion que je n'ai pas sur la ferme, et dont j'ai besoin, j'ai besoin de continuer à me former là-dessus, de voir le parcours des autres, jours après jours qu'est-ce qu'elles trouvent important ou pas dans leur organisation, les généralités qui se font, qui sont liées au métier ou pas... Je trouve cet espace nécessaire, pour l'Adage aussi, mais pour moi aussi, c'est nécessaire ».

Cette jeune agricultrice, qui n'est pas issue du milieu agricole, a trouvé dans le groupe un espace d'échange important à sa construction identitaire de paysanne, par les repères que lui ont apporté les échanges avec d'autres paysannes. La première formation non mixte organisée par l'Adage sur la conduite de tracteur a par ailleurs réuni une douzaine de femmes ayant des retours très positifs, qu'elles soient en position d'apprentissage, ou en position de formatrice. De plus, nous avons aussi pu observer que les seuls hommes présents lors de la soirée débat étaient les conjoints des femmes actives dans le groupe, ce qui laisse supposer que l'activité de leur femme au sein des Elles, les a amenés à s'emparer de la question des femmes en agriculture, comme le montre notamment ce témoignage d'un paysan lors de la soirée : « *En tant que papa, on est heureux avec nos enfants. Et sur la ferme, physiquement,*

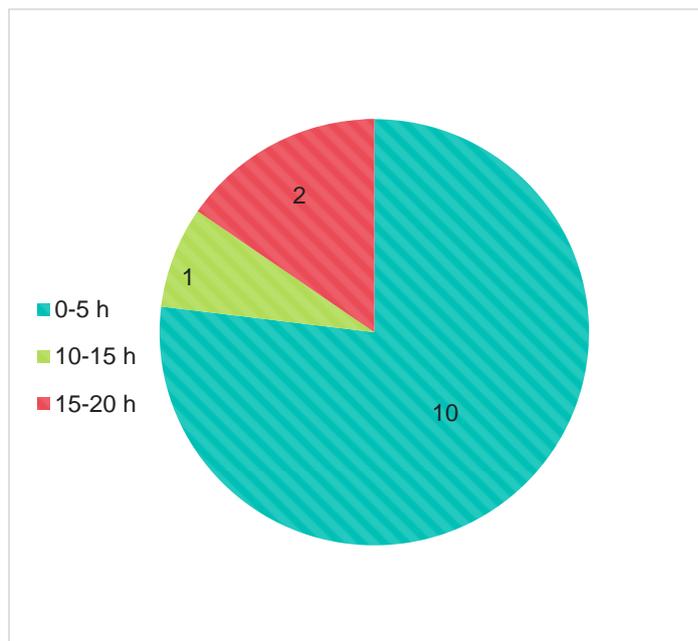
et en termes de compétences, on est capable de se remplacer. Alors pourquoi n'arrive-t-on pas à se répartir mieux les tâches ? Je me demande ce qui fait que ça ne fonctionne pas... »

A l'inverse, certaines femmes ne voient pas l'intérêt du groupe, car « l'organisation du travail avec celle du privé est différente sur chaque ferme en fonction des activités, des âges, et du nombre d'enfants » mais aussi car elles ne se sentent pas concernées. D'autres ont peur du côté « trop féministe », ou encore de tomber dans des « discussion ménage ».

4.5 L'IMPLICATION DES CONJOINTES SUR LA FERME :

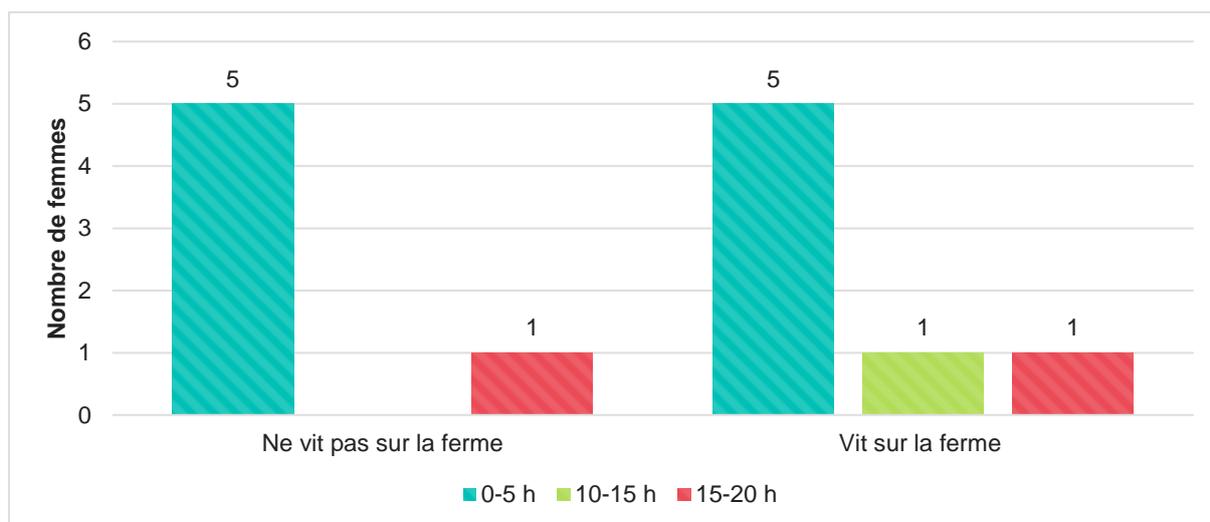
L'étude menée s'est aussi intéressé à la condition des conjointes de paysans, vis-à-vis du travail de leur conjoint. 13 réponses au questionnaire, ainsi qu'un entretien semi directif avec l'une des répondantes, nous ont permis de mieux comprendre la place de ces femmes sur les fermes.

Figure 18 : Temps de travail sur la ferme des conjointes de paysans
(par semaine)



Parmi les répondantes, on retrouve de modes d'implication sur la ferme : la majorité ne travaille pas sur la ferme, tandis que les autres y consacrent plus de 10 heures par semaine (fig 18). Parmi ces dernières, une d'entre elles exerçait sa profession à temps partiel et est maintenant retraitée, mais a toujours été impliquée sur la ferme, et les 2 autres exercent leur profession à temps plein, à laquelle s'ajoute les heures passées sur la ferme.

Figure 19 : Temps de travail hebdomadaire sur la ferme des conjointes de paysans en fonction de leur lieu de vie



Le fait de vivre sur la ferme ne semble pas influencer sur le travail fourni par les femmes enquêtées (fig 19). On retrouve ainsi autant de femmes ne travaillant pas sur la ferme qui vivent sur celle-ci, que de femmes qui n'y vivent pas. Cependant, pour certaines femmes, le fait de vivre sur la ferme influe beaucoup sur leur mode de vie, comme en témoigne l'une d'elle : « *Tu vis dans une ferme, tu vis pas dans un lotissement, quand je déjeune là, je vois les vaches qui sortent, quand la première s'arrête pour se gratter au coin du mur, et que celles de derrière ne peuvent pas passer, et que j'entends mon bonhomme qui hurle parce qu'elles n'avancent pas, ça m'arrive d'aller expliquer à la première qu'il faut y aller parce que ça chauffe derrière, on est au milieu quoi ! [...] Depuis que je suis à la retraite je traie tous les jours le soir, sauf le lundi car j'ai tennis, et le mardi car je prends des cours d'anglais. C'est un peu une période de transition, et, aussi si je ne fais pas ça il rentrerait plus tard... Et puis j'aime bien ça donner un coup de main à la ferme, je n'aimerais pas, je ne le ferais pas, mais ça me garde un pied dans l'activité. [...] Je me suis inscrite dans une espèce de logique, du coup un soir si je n'ai pas envie de traire je le fais quand même parce que ça fonctionne comme ça et puis... voilà quoi. En général quand j'y suis ça le fait, mais oui, quand il pleut, ou qu'il fait nuit... Mais cette saison de printemps/été j'aime bien ».*

Pour elle, le fait d'être sur place, lui permet d'aider son conjoint, mais constitue aussi une sorte d'obligation de participer à la vie de la ferme, même quand ce n'est pas son souhait. Elle souligne aussi qu'elle le fait car sinon son mari rentrerait trop tard. De la même manière, d'autres femmes ont mis en avant que le travail sur la ferme leur permette d'avoir « du temps en famille ». Pour une autre, qui est peu impliquée dans la vie de la ferme ce travail ponctuel constitue un « *changement de la vie quotidienne* ».

Les tâches effectuées par les répondantes sont majoritairement la traite et les tâches administratives. « *La traite et la compta sont des tâches que j'aime bien réaliser. Le petit bémol c'est que la traite c'est tous les jours !* » témoigne une des femmes. Mais l'implication des femmes dans la vie de la ferme est parfois moins directe. En effet, les femmes enquêtées ont répondu prendre en charge la grande majorité des tâches domestiques et familiales.

« *La sphère domestique est mon domaine car comme dans la société française en général, "ça s'est fait comme ça". Je gère la sphère domestique et mon mari m'aide. Je ne travaille pas sur la ferme mais j'assume en grande partie l'éducation des enfants car mon mari met toute son énergie sur sa ferme. C'est là-dessus que je me sens concernée par la place des femmes en agriculture, pas en tant qu'agricultrice mais en tant que femme d'agriculteur.* » raconte une conjointe de paysan ayant répondu au questionnaire.

Enfin, qu'elles soient impliquées dans le travail sur la ferme ou non, les conjointes de paysan ont mis en avant le caractère « *contraignant* » du métier de leur conjoint, car « *les contraintes de l'élevage accentue la complexité au sein de la vie de famille (weekend, vacances scolaires) ...* ».

4.6 PROFILS TYPES ET LOGIQUES D'ACCES AUX FORMATIONS :

Les résultats précédents ont apporté une meilleure connaissance des femmes de l'Adage et de leur place sur la ferme. Nous avons aussi pu observer leur moindre participation aux formations. Pour compléter ces résultats, mettant en surtout avant les caractères partagés par les femmes enquêtées, nous proposons ici de mettre en relief de façon structurée la diversité des parcours et des logiques rencontrées. Ainsi, pour mieux comprendre ce qui pousse les femmes à venir en formation, et à l'inverse ce qui les retient, nous allons nous baser sur des profils types construit lors d'une étude VIVEA en 2011 (ANNEXE IV). En effet, ces derniers, les profils mettant en avant des femmes au projet assumé, affirmé, ou subi, sont adéquation avec ce qui a été observé lors de l'enquête, et formeront ainsi la base de nos profils types. Grâce aux données collectées, nous les adapterons à nos observations, notamment par l'ajout d'un profil « militante ».

Tableau 5 : Typologies de femmes agricultrices, de leur parcours à leur rapport à la formation continue :

	Projet militant	Projet affirmé	Projet assumé	Projet subi
Parcours avant installation	<ul style="list-style-type: none"> - Elles sont issues de milieu agricole, dans une famille engagée dans l'agriculture paysanne. Leur mère avait une place à part entière sur la ferme même si la répartition des tâches restait assez traditionnelle. - On retrouve aussi dans ce profil des femmes non issues du milieu agricole (NIMA), se tournant vers l'agriculture. Par leur origine NIMA, elles apportent une autre vision du travail et de la place de la femme dans l'agriculture. - Dans l'enfance, ou durant les études, elles se sont sensibilisées à l'agriculture durable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elles sont issues du milieu agricole, et se sont vite tournées vers l'agriculture. Déjà enfants elles aidaient beaucoup leurs parents sur la ferme. - Elles ont une formation agricole initiale - Elles sont installées en couple, sur leur ferme familiale ou hors cadre familial, en même temps, ou peu de temps après leur conjoint. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elles sont issues du milieu agricole - Elles se sont formées durant leurs études ou par un BPREA, ou encore dans leur jeunesse auprès de leurs parents - Elles ont exercé un autre métier avant de s'installer, dont elles ont voulu s'éloigner car le milieu dans lequel elles évoluaient ne leur plaisaient pas. Elles se sont installées en couple, sur leur ferme familiale ou sur celle de leur conjoint, à la suite des parents ou des beaux-parents. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elles ne sont pas forcément issues du milieu agricole et ont fait des études dans un domaine différent de celui de l'agriculture. - Elles ont exercé un autre métier avant de s'installer, puis ont rejoint la ferme en s'installant avec leur conjoint, quand l'opportunité s'est présentée (souvent après le congé maternité ou le congé parental, ou encore car elles n'avaient plus d'activité professionnelle). Elles ont appris le métier d'agricultrice « sur le tas ».
Statut, projet, et collectif de travail	<p>Elles sont cheffes d'exploitation.</p> <p>On les retrouve dans des collectifs de travail divers, installées seules, en couple, entre tiers, ... Par leur sensibilité aux aspects environnementaux, elles ont été influentes sur les orientations de la ferme,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elles sont cheffes d'exploitation. Elles ont accédé rapidement à ce statut quand elles se sont installées, ou leur statut a évolué quand la législation l'a permis. Elles travaillent avec leur conjoint, et parfois d'autres membre de la famille ou belle-famille. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elles sont cheffes d'exploitation. Comme elles ont repris la ferme familiale, elles ont accédé directement au statut de cheffe d'exploitation. Elles se sont installées pour le cadre de vie, la liberté d'organisation qu'offre le travail sur la ferme, la possibilité de s'occuper de leurs enfants et de passer du 	<ul style="list-style-type: none"> - Elles peuvent être cheffes d'exploitation, mais aussi conjointes collaboratrices ou salariées sur la ferme, mais aussi sans statut. Elles travaillent avec leur conjoint sur une ferme à 2 UTH. Elles se sont installées pour le cadre de vie et pour la vie de famille, mais aussi pour aider leur conjoint qui avait besoin

	<p>mènent des projets engagés en agriculture durable, par exemple en agriculture biologique, et avec une diversification de la production, ou des modes de commercialisation (circuits courts). Elles sont aussi engagées dans des associations militantes, dans des syndicats, ou dans la vie publique de leur commune. Ces engagements sont importants dans leur construction identitaire et elles y consacrent du temps.</p>	<p>Elles ont une vision stratégique de la ferme, au niveau économique et technique, et veulent mener à bien leur projet de ferme autonome et économe. Elles peuvent aussi développer un nouvel atelier qu'elles gèrent entièrement.</p>	<p>temps en famille. Pour elles, l'agriculture est un projet familial. Elles travaillent avec leur conjoint, et parfois d'autres membres de la famille ou belle-famille.</p>	<p>de main d'œuvre sur la ferme.</p>
<p>Place sur la ferme</p>	<p>Elles ont un regard sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur travail. Elles se questionnent et prennent du recul sur leur activité, car elles ont à cœur de s'émanciper et d'être autonomes. Pour elles, être capable de remplacer leur associé sur la ferme, ou être autonomes quand elles sont seules reste un objectif primordial. Elles mettent en place une réflexion et des outils pour opérationnaliser l'égalité femmes-hommes dans le travail, et dans la vie privée. Elles veulent aussi être reconnues pour leur savoir-faire et leur technicité.</p>	<p>La répartition des tâches est assez traditionnelle, mais, si elles ne s'occupent pas des cultures, elles sont impliquées dans la gestion du pâturage. Elles savent conduire le tracteur, et le conduisent assez régulièrement dans les tâches d'astreinte, et occasionnellement pour intervenir sur les cultures.</p> <p>Elles se sentent reconnues dans leur travail, et utilisent leurs compétences techniques en gestion administrative et en gestion du troupeau pour participer aux prises de décisions sur la ferme. Pour celles qui gèrent leur atelier, celui-ci leur permet d'avoir un poids</p>	<p>Sur la ferme, la répartition des tâches est assez traditionnelle, elles s'occupent principalement de la traite, de la comptabilité. Elles ne manient pas le tracteur. Elles estiment travailler environ 35h par semaine sur la ferme, et considèrent leur charge de travail comme un temps partiel, l'autre partie de leur temps étant principalement allouée aux tâches ménagères et familiales. Elles ne se sentent pas toujours reconnues par les personnes extérieures à la ferme, mais se sentent reconnues dans leur travail par leur(s) conjoint(s)/associé(s). Pour elles, la complémentarité</p>	<p>Leur installation n'a pas déclenché de réflexion particulière sur la répartition des tâches, et elles travaillent de manière plus diffuse, là où l'on a besoin d'elles. Elles effectuent donc surtout la traite et la comptabilité. Elles ont du mal à trouver leur place sur la ferme, ne se sentant pas légitimes, et se trouvant souvent dans l'ombre de leur conjoint. Elles aimeraient avoir plus d'autonomie et de pouvoir de décision. Elles ont parfois voulu créer leur propre atelier pour y parvenir, mais n'ont pas pu mener à bien leur projet, par manque de moyen, et de temps pour se former. Elles partagent leur temps entre le travail sur la</p>

		important dans les prises de décisions sur la ferme. Ce sont elles qui gèrent la sphère domestique.	entre leur travail et celui de leur conjoint est essentielle. Et elles acceptent de partager leur temps entre travail sur la ferme, et travail domestique.	ferme et leurs obligations familiales. Elles n'ont pas d'engagement à l'extérieur car leur conjoint en a déjà et qu'elles ne se sentent pas toujours légitimes.
Attentes vis-à-vis de la formation	Elles vont en formation pour acquérir des compétences, de l'autonomie, mais aussi pour réfléchir sur leur travail, leur vécu en tant qu'agricultrice. Pour elles, il est important de se former et d'échanger, et de faire vivre les réseaux paysans. Elles vont en formation aussi pour défendre un modèle agricole.	La formation sert à accompagner les décisions stratégiques et à améliorer leurs compétences techniques. Elles participent pour « <i>acquérir de nouvelles connaissances afin de faire évoluer certains domaines sur la ferme</i> », mais aussi car elles sont convaincues par l'importance de l'échange, et du rôle du collectif dans la formation. C'est aussi une obligation qu'elles se donnent de manière régulière, indispensable à l'exercice du métier de paysanne. Elles participent donc aux formations de l'Adage au sein des groupes mixtes géographiques ce qui leur donne des éléments stratégiques sur le pilotage de la ferme. Elles participent aussi selon les thèmes, à des formations départementales.	La formation continue doit permettre de développer les savoir-faire opérationnels, en lien avec leurs activités sur la ferme. La répartition complémentaire des tâches amène leur conjoint à participer plus souvent aux formations, mais elles ne voient pas forcément ça comme un inconvénient, cela fait partie de l'organisation du travail.	Les femmes dont le projet est plus subi ne partent en formation que sous une forte obligation (informatisation des déclarations par exemple) ou pour développer des compétences techniques qui leur permettent de s'émanciper ou d'exister face à leur conjoint
Contraintes et opportunités	Etant aussi engagées dans d'autres activités, elles ont parfois peu de disponibilités mais font en sorte de se	Elles font fi des contraintes exprimées par d'autres femmes, car la formation fait partie de leurs priorités. Elles peuvent tout de même les	C'est une opportunité offerte qu'il faut savoir saisir en fonction de l'intérêt, du temps disponible et de la rapidité du retour sur investissement. La	Elles rencontrent des contraintes fortes liées aux astreintes familiales ou de l'élevage. Elles se censurent aussi beaucoup, n'osant pas

	rendre en formation quand le thème les motive.	mettre entre parenthèses quand elles ont des enfants en bas âges.	famille, la préparation des repas peuvent être vécues comme des contraintes mais rarement au point d'interdire le départ en formation. Cependant, elles estiment que leur principal frein à l'accès aux formations est le manque de temps. Elles peuvent parfois participer à condition de venir avec une autre femme et amie. Le fait d'avoir une personne de confiance avec elles leur permet de se sentir plus à l'aise au sein du groupe.	aller aux formations car ne se sentant pas assez compétentes, ou se sentant trop loin des aspects techniques abordés en formations.
Position par rapport à la mixité	Elles sont présentes en formations mixtes, mais aussi dans le groupe des Elles de l'Adage, où elles peuvent partager leur vécu, leurs réflexions sur l'égalité, et apprécient de se former entre femmes pour acquérir, ou partager, des connaissances.	Elles sont habituées à évoluer dans des milieux masculins, où elles se sentent à leur aise. Elles ne voient pas l'utilité des groupes féminins, soit parce qu'elles ont peur du côté « <i>trop féministe</i> », soit parce qu'elles ne veulent pas tomber dans un groupe de « <i>discussion ménage</i> ». Pour elles, les formations doivent être mixtes.	Certaines peuvent participer à des groupes mixtes ou féminins en fonction des thèmes. Pour d'autres, le côté non mixte reste un frein, à cause du côté « <i>trop féministe</i> ».	Elles préfèrent les groupes de femmes et leur départ en formation suppose une médiation de la part d'une personne proche, souvent une autre femme insérée dans les réseaux sociaux.

<p>Demandes spécifiques de formation</p>	<p>Formation techniques, stratégiques, sur le travail et les relations au sein du collectif de travail.</p> <p>Formations sur les outils à mettre en place pour opérationnaliser l'égalité sur la ferme.</p>	<p>Formation techniques, stratégiques (notamment résultats économiques et gestion de l'herbe) sur le travail et les relations au sein du collectif de travail.</p>	<p>Ce type d'agricultrices exprime des besoins allant de la technique - notamment sur ce qui concerne la santé animale - au développement personnel, à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle par exemple, en passant par des formations qui peuvent bénéficier autant à l'exploitation qu'à la famille, comme l'organisation du travail.</p>	<p>Leurs besoins en formation, outre les obligations dictées par l'extérieur, sont liés à la famille ou à une demande de reconversion professionnelle</p>
---	--	--	--	---

5. DISCUSSION

5.1 RETOURS SUR LES RESULTATS ET MISE EN LIEN AVEC LES HYPOTHESES :

Le travail d'enquête mené au sein de l'Adage a permis de dresser un portrait plus précis des femmes présentes sur les fermes du réseau. En effet, les 49 femmes ayant répondu au questionnaire - dont 6 d'entre elles ayant aussi participé à un entretien - et la soirée débat autour du sujet des femmes en agriculture - réunissant une quarantaine de personnes - ont permis de recueillir la parole des femmes, jusqu'à lors peu visibles dans le réseau. Les différents outils méthodologiques mobilisés ont permis de mettre en lien le parcours des femmes avec leurs logiques d'accès à aux formations proposées par l'Adage.

5.1.1 Des femmes et des fermes inscrites dans une logique familiale :

Les résultats de l'enquête semblent corroborer nos hypothèses 1 et 2. Les paysannes de l'Adage travaillent majoritairement avec leurs conjoints, sur un modèle d'agriculture familiale. Les résultats ont pu mettre en avant que les femmes enquêtées, pour la majorité, ne faisaient pas le choix de l'agriculture dans leurs études, et s'installent ainsi après avoir exercé une autre profession, éloignée du monde agricole. Qu'elles s'installent quand l'opportunité se présente, ou par vocation, elles ont plus de difficultés que leurs homologues masculins à accéder au statut de cheffes d'exploitation. Cependant, les profils identifiés mettent en évidence que les agricultrices du milieu agricole, et ayant une formation initiale, ou les femmes ayant fait des études générales et faisant le choix de se reconvertir dans l'agriculture par vocation accèdent plus facilement au statut. Les femmes rejoignant leur mari par nécessité de main d'œuvre sur la ferme, ou encore une activité professionnelle contraignante, pour profiter du cadre de vie familial qu'offre l'agriculture, subissent plus leur installation et ont parfois plus de mal à trouver leur place sur la ferme, ou une reconnaissance par un statut de cheffe d'exploitation. Ces résultats semblent corroborer la littérature actuelle, si ce n'est que les études récentes des femmes dans le monde agricole auraient pu nous faire penser que les femmes seraient porteuses d'initiatives par la création de leur propre atelier sur la ferme (Centre Etudes et Prospective, 2012 ; Billon et al., 2017 ; InterAFOCG, 2015 ; FNAB, 2018), Le modèle d'élevage bovin laitier développé sur les fermes de l'Adage, avec présence d'une paysanne, reste basé sur des fermes avec un atelier principal, géré par un couple, et éventuellement un petit atelier secondaire, lui aussi géré à deux. Il peut être intéressant de rappeler que les activités de l'Adage portent sur l'élevage laitier, tandis que l'accompagnement vers la diversification des activités sur la ferme est pris en charge par d'autres associations partenaires comme le CIVAM Installation Transmission d'Ille et vilaine, ou encore l'association Accueil Paysan 35. L'activité des fermes des femmes enquêtées semble donc se concentrer

majoritairement sur l'élevage laitier, ce qui comme nous allons le voir engendre une répartition inégale des tâches.

5.1.2 Une division sexuelle encore marquée, mais une nouvelle génération aspirant à plus d'égalité :

L'enquête a aussi mis en évidence, comme nous en faisons l'hypothèse, une division sexuelle du travail entre agriculteurs et agricultrices. En effet, on peut observer, un modèle traditionnel d'assignation aux hommes à la sphère productive et à ce qui a trait à l'extérieur de la ferme, et aux femmes à la sphère reproductive, et se concentrant à l'intérieur de la ferme. On peut alors se demander s'il y a un effet générationnel, et ainsi si ce phénomène est moins marqué chez jeunes agricultrices. Les données sur la répartition des tâches ne mettent pas en évidence un effet génération. Cependant, les témoignages des agricultrices dans le questionnaire, les entretiens, et la soirée débat ont mis en évidence que parmi les jeunes agricultrices (moins de 40 ans), même si la répartition des tâches est encore genrée, il y a une volonté plus forte de se les répartir, notamment en ce qui concerne le travail domestique. Ainsi, certains couples tentent de mettre en place des outils pour améliorer la répartition des tâches, comme « *considérer tout le travail domestique comme partie intégrante du travail de la ferme* » ou encore créer des plannings prenant en compte les activités professionnelles et familiales. La nécessité de ces outils montre bien la complexité qu'engendre la faible limite entre temps de vie professionnelle et temps de vie personnelle sur les fermes. En effet, la tendance sociétale à allouer le travail domestique aux femmes ne fait pas des agricultrices une exception en ce domaine (Champagne et al., 2015). Cependant, ce caractère inhérent au monde agricole de perméabilité entre vie professionnelle et vie du foyer rend la place des agricultrices singulières. Ces constats font écho à un article publié par la chercheuse Clémentine Comer, intitulé « *Je négocie, nous négocions : une affaire de femme ou de couple agricole ?* ». Elle y apporte un éclairage sur les formes de négociations sur l'articulation des temps sociaux dans les couples agricoles. Elle y explique notamment que pour les agricultrices, négocier c'est « *trouver sa place tout en préservant l'ensemble, ce qui suppose, de manière relationnelle, de maintenir des équilibres socialement inscrits dans l'agencement genré des statuts professionnels* ». Cet extrait nous rappelle ce commentaire d'une agricultrice à propos de la satisfaction des agricultrices ressortie dans les résultats : « *On peut être satisfaite de l'équilibre global mais être frustrée par le manque de reconnaissance, la variété dans le travail, ...* ». L'article traite ainsi les négociations qui « *s'opèrent dans un cadre conjugal de travail où les positions professionnelles sont induites par des normes conjugales et professionnelles, les deux se nourrissant mutuellement* ». Cependant, la chercheuse met aussi en avant l'intérêt d'intégrer dans cette analyse les « *espaces offrant une visibilité publique à des résolutions*

généralement considérées comme privées » (Comer, 2016). Nos résultats ont permis d'apporter un éclairage sur cet aspect, en analysant l'espace d'échange qu'offre le groupe des Elles. Il fait partie de ces lieux de discussion permettant aux femmes de s'armer d'outils pour renégocier leur place sur la ferme. Cependant, la jeunesse du groupe ne permet pas encore d'analyser comment la participation des femmes aux Elles de l'Adage peut être un levier pour ces dernières en matière de progression de l'égalité au sein de leur couple ou collectif de travail, cette piste d'analyse restant intéressante dans le travail de recherche qui se poursuivra au sein du groupe.

5.1.3 Discordances entre la place des femmes sur les fermes et les activités proposées par l'Adage :

Finalement, l'autocensure des femmes et le manque de temps pour se former, comme nous en faisons l'hypothèse, ressortent parmi les freins exprimés par les femmes quant à leur participation aux formations. Cependant, le frein principal semble être la discordance entre l'activité de l'Adage, et les activités des femmes sur les fermes. L'observation et l'analyse du fonctionnement et des modes de communications de l'association, menée tout au long de l'étude a permis d'identifier ces discordances. En effet, l'Adage propose un large panel de formations, allant des formations de techniques culturelles, aux formations en santé animale, en passant par les formations axées sur le métier et la gestion de la ferme. Ainsi de nombreuses formations semblent correspondre aux activités des femmes sur les fermes. En effet, la gestion administrative de la ferme, la gestion du temps de travail sont des thèmes qui sont en concordance avec leur activité, mais les femmes les investissent peu. Ainsi, les formations en santé animale mobilisent de nombreuses femmes, seules les quelques femmes enquêtées étant parties prenantes dans la gestion de l'herbe sur la ferme participent régulièrement aux formations de l'Adage. Ceci peut être dû au fait que l'Adage est historiquement basé sur la pratique du pâturage et communique majoritairement sur les pratiques des systèmes herbagers, la gestion de l'herbe, et l'autonomie. Ces sujets sont loin du travail des femmes sur les fermes, et intéressent en premier lieu leurs conjoints qui investissent cet espace professionnel. Les femmes, elles, limitent leurs engagements pour permettre à leur conjoint d'en avoir, ou encore, s'investissent dans d'autres domaines, plus proches de leur activité, elles deviennent trésorières à la CUMA, s'occupent du service de remplacement, s'engagent dans un syndicat, dans un organisme d'accompagnement en agriculture biologique, ou encore dans l'association de l'école de leurs enfants... Le côté technique reste donc plus réservé aux hommes. De ce fait, les femmes qui se forment régulièrement sont celles qui n'ont pas de difficultés à se sentir à l'aise dans un groupe d'hommes et sur les sujets techniques. Le sentiment de ne pas être légitime peut ainsi être un

frein pour certaines femmes qui aimeraient monter en compétences techniques mais n'osent pas venir en formation. A cela vient s'ajouter le manque de temps, et de disponibilité, dû à la prise en charge par les femmes de la majeure partie des tâches domestiques et familiales. Cependant, même si un ou plusieurs de ces freins sont présents chez les paysannes enquêtées, on ne peut réduire notre analyse à ces derniers. L'étude des profils types des femmes vis-à-vis de la formation continue nous permettra donc d'enrichir notre analyse.

5.1.4 La situation ambivalente des conjointes de paysans

13 conjointes de paysans ont souhaité répondre au questionnaire. Parmi elles, on retrouve, comme nous en faisons l'hypothèse, des femmes impliquées dans la vie de la ferme. Cette implication peut prendre plusieurs formes, allant d'un travail d'astreinte régulier et conséquent, à des coups de mains ponctuels. Elle peut aussi être indirecte, et se traduire par la prise en charge de la sphère domestique, en conséquence du travail prenant du conjoint paysan. Les conjointes ont notamment mis en avant les contraintes que le travail de paysan pouvait représenter dans leur vie quotidienne, mais aussi leur soutien envers ce dernier, qui exerce « *un beau métier de vocation. Un travail prenant qui demande beaucoup d'énergie, de sacrifice pour parfois pas de reconnaissance. Un métier où la femme doit accepter ses contraintes et soutenir son mari quoi qu'il arrive* ».

5.1.5 Différents profils de femmes et différentes visions de la formation :

L'étude menée par Vivéa sur la diversité des usages de la formation par les agricultrices a constitué une ressource importante dans la mise en place des profils type. En effet, les résultats exposés par VIVEA se trouvent être vérifiés dans notre travail de recherche. On retrouve ainsi une base commune de profils des femmes. Notre travail de recherche a permis de mettre en lien les parcours des femmes et leur place sur la ferme avec ces différents profils. Nous avons aussi pu observer un profil n'apparaissant pas dans l'étude, de femmes militant à la fois pour une agriculture paysanne et durable, mais aussi pour plus d'égalité femmes-hommes au sein des fermes. Bien que ces profils ne soient qu'une vision simplifiée des parcours et des logiques des paysannes de l'Adage, et qu'une agricultrice ne corresponde pas simplement à un profil mais pouvant se retrouver dans plusieurs, on peut tout de même affirmer que parmi les femmes enquêtées, les profils les plus représentés tendent à être les agricultrices au projet assumé, et au projet subi, c'est-à-dire celles que l'on voit le moins à l'Adage. Ces profils types ont pu mettre en avant la diversité des attentes des femmes vis-à-

vis des formations, ce qui pourra permettre à l'Adage de mieux prendre en compte leurs besoins, et les leviers à actionner pour mieux les accompagner.

5.1.6 L'approche non mixte comme levier pour l'égalité :

Notre étude a permis de mettre en avant différentes attitudes des femmes vis-à-vis de la formation, et notamment vis-à-vis de l'approche non mixte développée par le groupe des Elles. Si certaines femmes ne comprennent pas son intérêt, se sont aussi celles qui ont le moins de mal à participer aux formations majoritairement masculines. La non-mixité semble pour d'autres un moyen indispensable à leur environnement, créant un espace de partage singulier, et leur permettant de cultiver leur autonomie sur la ferme. Cet espace a aussi permis à certaines conjointes de paysan de partager leurs vécus. Cependant le groupe étant dans ses premières années, beaucoup de femmes n'en avaient pas connaissance. La communication du groupe sur ses activités ne semble donc pas avoir encore atteint beaucoup de femmes, ce qui peut aussi s'expliquer par le fait que ce sont les hommes les principaux interlocuteurs à l'Adage. Finalement, la non-mixité semble avoir une place importante dans l'autonomisation de certaines femmes et donc avoir une pleine légitimité dans la vie d'une association de développement agricole, mais ne convient pas à tous les publics féminins. De plus il est à noter que la non-mixité n'est pas une fin en soi, mais un outil pour permettre aux femmes qui en ressentent le besoin, de partager leurs vécus et se former dans un environnement où elles ne se sentent pas contraintes consciemment ou inconsciemment. On peut prendre l'exemple du CIVAM de Loire-Atlantique, ayant un groupe de femmes plus ancien. Les membres du groupe non mixte se sont peu à peu dirigés vers des formations mixtes.

5.2 LIMITES DE L'ETUDE :

Il convient de rappeler que le travail de recherche effectué constitue un premier état des lieux de la place des femmes au sein de l'Adage. L'objectif était de faire l'analyse des besoins et de la mobilisation des femmes, afin d'en tenir compte dans la conception des formations et de la vie de l'association. Il n'a donc pas pour but d'être représentatif mais bien d'apporter des éléments de connaissance sur les femmes afin de développer des pistes d'accompagnement plus adaptées. ... De plus, la participation des femmes à l'enquête étant basée sur le volontariat, et le fait que les hommes soient les principaux interlocuteurs à l'Adage, constituent deux filtres, influençant la nature des données collectées. Cela a néanmoins eu pour effet de rendre compte de la difficulté de s'adresser directement aux femmes à l'Adage, car leurs coordonnées personnelles sont souvent peu recensées.

De plus, il aurait été intéressant pour affiner notre analyse d'interroger également les hommes, afin de mieux considérer les rapports de genre, ce qui n'a été effectué que durant la phase d'observation participante et durant la soirée débat. Cependant, une des volontés du groupe les Elles, est de continuer la recherche amorcée en incluant les hommes de manière plus importante. Cette piste reste donc à creuser dans la poursuite de l'activité du groupe.

Enfin, l'Adage étant un CIVAM regroupant des éleveurs et éleveuses laitiers. Nous avons pu voir tout au long de notre analyse que la place des femmes sur les fermes était intrinsèquement liée à ce mode de production. Notre analyse peut donc être transposable à d'autres CIVAM ayant le même cœur d'activité. Cependant, le Réseau CIVAM menant un travail de fond pour recenser les différentes initiatives, la méthodologie de l'enquête, notamment en ce qui concerne le questionnaire, peut être, elle, utilisée au sein d'autres groupes. Il est d'ailleurs question de diffuser ce questionnaire au niveau national lors des journées nationales femmes en agriculture et en milieu rural, organisées par le Réseau CIVAM en octobre prochain.

5.3 PRECONISATIONS AUPRES DE L'ADAGE, ET PERSPECTIVES

Cette étude nous a permis de mesurer la réalité de la mobilisation des femmes dans la vie de l'Adage, et de mieux comprendre le poids des stéréotypes et les contraintes s'imposant aux femmes lorsqu'il s'agit de se former. Nous allons à partir de ce travail, formuler quelques pistes d'améliorations dans le fonctionnement de l'association afin de mieux prendre en compte les femmes. Pour ce faire nous allons donc nous appuyer sur notre travail d'enquête, mais aussi sur le *Guide d'accompagnement pour l'intégration de l'approche égalité en formation* conçu par Vivéa. Nos recommandations mêleront donc deux approches (Vivéa, 2015) :

- L'approche intégrée, qui vise à tenir compte dans les actions de la spécificité des femmes et des hommes. Nous nous servirons donc des observations effectuées avec nos « lunettes de genre » pour formuler des points de vigilance à avoir en tête pour réduire les inégalités
- L'approche spécifique qui vise à répondre à des besoins spécifiques aux femmes, qui ont pour notre part été identifiés dans notre travail d'enquête.

5.3.1 Gouvernance de l'association :

Le conseil d'administration : Au sein de l'Adage, le conseil d'administration est constitué de 12 paysans et d'une paysanne. Il décide des orientations prises par l'association et valide notamment les propositions de formations au niveau départemental. Comme le

souligne une agricultrice, il pourrait être intéressant de laisser plus de place aux femmes au sein du conseil d'administration : « *J'étais présidente de la FRAB, et j'étais la seule femme et ça aurait pu être bien d'être plusieurs, pourquoi pas à l'Adage s'il y a plus de femmes, ils prendront des orientations moins masculines, moi je trouve quand même que ce que l'Adage faisait c'était plus masculin* ». Ainsi, il pourrait être intéressant qu'à la fin de leurs mandats, les paysans ne souhaitant pas en engager un deuxième sollicitent des femmes de l'Adage pour les remplacer, ce qui pourrait aussi désamorcer les craintes de certaines femmes qui n'osent pas prendre de responsabilités. On peut notamment citer l'exemple d'un paysan qui était trésorier à l'Adage, et dont la conjointe réalisait une grande partie de son travail de trésorier, n'étant pourtant pas engagée. Le fait que les paysan.nes du Conseil d'Administration aillent chercher des femmes pour les remplacer à la fin de leur mandat pourraient ainsi permettre à celles qui n'osent pas ou n'ont même pas l'idée de faire partie du CA, de s'engager.

5.3.2 Communication interne et externe :

- L'adhésion à l'Adage : ce sont les fermes qui adhèrent à l'Adage, cependant, les coordonnées sont celles de la personne qui souhaite adhérer en premier lieu, ce qui fait que ce sont souvent celles des hommes. Il pourrait être intéressant de demander les coordonnées à tous les membres du collectif de travail afin que les femmes y soient clairement identifiées ce qui permettrait à l'Adage de leur faire passer les informations.
- L'écriture inclusive : L'Adage dans sa communication l'utilise de plus en plus. Il pourrait être pertinent de systématiser l'emploi d'un langage épïcène, afin que les femmes et les hommes se sentent concerné.es par les messages portés par l'Adage et puissent se projeter autant que les hommes dans les activités proposées.
- L'Adage Info : C'est le journal qui diffuse les activités et informations sur la vie de l'association, y compris celle du groupe les Elles, puisque par exemple, un édito a récemment été écrit par une paysanne du groupe. Il pourrait être intéressant de continuer d'utiliser ce moyen de communication pour mettre en avant des parcours de femmes, notamment quand celles-ci ont un parcours déjouant les stéréotypes, ce qui peut inspirer d'autres femmes.
- Le catalogue de formation : C'est la vitrine sur le contenu des activités de l'Adage tout au long de l'année. Il est donc important que les femmes se sentent autant concernées que les hommes par la formation en particulier technique et stratégique et donc en capacité de s'y projeter. On y retrouve actuellement une écriture plutôt inclusive, mais parfois des photos véhiculant des stéréotypes. Pour que le catalogue puisse parler plus directement aux femmes il pourrait être intéressant de faire apparaître l'écriture inclusive dès la première page, en parlant d'agriculteur et d'agricultrice, d'adhérent et d'adhérente. De plus, dès la

première page, la description de l'Adage reste basée sur le volet technique. Or, l'Adage offre aussi de multiples formations pouvant répondre aux attentes actuelles des femmes, notamment sur la santé animale, la gestion du travail, et la gestion économique de la ferme. Pour l'Adage, donner plus de visibilité à ces activités pourrait permettre de cibler un public plus féminin, et cela pourrait aussi par la suite être une passerelle pour permettre aux femmes de s'intéresser à l'ensemble des formations techniques proposées par l'Adage.

5.3.3 Mise en place des formations :

Le programme de formation : Chacun des 6 groupes géographiques construit au cours de l'année son programme de formation pour l'année suivante. Cependant, très peu de femmes sont présentes aux formations, ce qui ne les incluent pas dans le processus de création du programme. Il semble donc en premier lieu important de s'assurer que les femmes présentes puissent s'exprimer sur leurs besoins, mais aussi de créer, par le groupe les Elles, un espace où les femmes peuvent trouver réponse à leurs besoins en formation, pour pouvoir par la suite participer aux formations mixtes. Le rôle de l'équipe d'animation peut aussi être d'inciter les femmes à venir en formations, notamment aux formations techniques comme les formations « herbe débutant », qui peuvent correspondre aux femmes qui s'intéressent ou pratiquent sur leur ferme la gestion de l'herbe mais qui n'osent pas pour autant s'y former.

5.3.4 Assurer l'égalité :

Afin de s'assurer de la progression de l'égalité femmes-hommes à l'Adage, et d'inscrire dans la durée les actions menées en faveur de celle-ci, il pourrait être intéressant de donner à un binôme composé d'une personne de l'équipe d'animation et d'une personne du Conseil d'administration, ou encore à un comité de paysan-nes, le rôle de référent-e, égalité, qui veillera à fixer des objectifs à atteindre en matière d'égalité au sein de l'association, et à la mise en place d'actions concrètes pour atteindre ces objectifs.

5.3.5 Perspectives de l'étude et du Groupe les Elles de l'Adage :

Ce premier projet de recherche impulsé par le groupe a permis d'orienter leurs actions par la suite. En effet, le groupe a obtenu la labellisation de (GIEE). Les GIEE permettent la « reconnaissance officielle par l'État de l'engagement collectif d'agriculteurs [et d'agricultrices] dans la modification ou la consolidation de leurs pratiques en visant une performance économique, environnementale et sociale » (Ministère de l'agriculture, 2019). Ce financement permettra au groupe de continuer ses actions en faveur de l'égalité femmes-hommes en

agriculture durable, sur les volets techniques, économiques et sociaux. Suite aux résultats de l'enquête, et au succès de la formation non mixte sur la conduite de tracteurs, les Elles de l'Adage ont pour objectif de programmer de nouvelles formations techniques non mixtes afin d'aider les femmes à gagner en autonomie sur les fermes. Elles ont aussi à cœur de sensibiliser les paysans et les paysannes sur l'invisibilité du travail des femmes, et de communiquer afin de revaloriser ce travail. Enfin, afin de continuer le travail de recherche entamé, les Elles ont envie d'y intégrer les hommes. De plus, le cœur de l'inégalité se jouant au sein du collectif de travail, et donc souvent du couple sur la ferme, il pourrait être intéressant d'organiser des formations non mixtes sur l'articulation vie professionnelle / vie personnelle. On peut aussi imaginer, par la suite, organiser des formations mixtes sur la répartition des tâches et les relations au sein du collectif de travail, afin de créer un espace d'échange sur cette thématique habituellement cantonnée aux discussions privées.

Enfin, grâce au travail de capitalisation des initiatives sur la progression de l'égalité au sein des CIVAM, le travail du groupe, et notamment cette enquête, pourra être remobilisé pour ses résultats qui apportent un éclairage sur la place des femmes en agriculture, et sur leur accès aux formations. La méthodologie d'enquête pourra elle aussi se voir réutilisée dans d'autres CIVAM, et éventuellement, comme nous l'avons évoqué précédemment, à une échelle nationale par le réseau CIVAM.

6. CONCLUSION

L'évolution positive de la visibilité des femmes dans le monde agricole est aujourd'hui indéniable. Cependant il semble difficile, encore aujourd'hui, pour les femmes de s'extirper du modèle patriarcal basé sur une division sexuelle des tâches et par conséquent, d'une méconnaissance du travail féminin. L'agriculture durable, depuis les trente dernières années défend un modèle basé sur l'écologie mais aussi la justice sociale. Elle s'est développée au travers de groupes d'échanges de pratiques et de savoir-faire tels que les CIVAM. Ces derniers revendiquent une agriculture respectueuse de l'environnement, économiquement viable, et socialement équitable. Pourtant centrés sur l'éthique sociale et sur les paysans, les CIVAM semblent s'être emparés tardivement de la question de l'égalité femmes-hommes. Aujourd'hui, pourtant, on recense une dynamique croissante des initiatives féminines et féministes au sein des groupes CIVAM, ce qui nous a invité, par ce présent document, à réfléchir la place des organismes de développement agricole dans la progression de l'égalité femmes-hommes en agriculture durable. Au sein de l'Adage, CIVAM regroupant des éleveurs et éleveuses laitiers d'Ille et Vilaine, nous avons pu étudier la place des femmes sur les fermes ainsi que son articulation avec leurs logiques d'accès à la formation. En effet, l'Adage a depuis

peu en son sein un groupe de femmes désireuses de travailler sur la question du genre en agriculture et sur la progression de l'égalité. Sans volonté de représentativité, notre travail d'enquête, et notre analyse du fonctionnement de l'association nous ont permis de mettre en évidence que les paysannes enquêtées accédaient bien souvent au métier après avoir exercé une première profession. En outre, le fait de devenir agricultrices sans formation initiale semble avoir des conséquences sur la place des femmes sur la ferme et alimenter une division sexuelle du travail. L'assignation aux hommes à la sphère productive et à la technique, et aux femmes à la sphère reproductive et aux tâches moins visibles et valorisées sur la ferme éloignent ainsi ces dernières des pratiques herbagères, cœur de l'activité de formation de l'Adage. A cela s'ajoutent le manque de légitimité et le manque de temps dû à la prise en charge des tâches domestiques, empêchant les femmes de se former autant que les hommes. De plus, l'étude menée a aussi mis en avant la solidarité des conjointes de paysans, par leur implication dans le travail sur la ferme, que ce soit par une prise en charge de certains travaux, ou plus systématiquement par la prise en charge des tâches ménagères et familiales. L'analyse du fonctionnement de l'association et la mise en évidence de la diversité des parcours des femmes et de leurs logiques d'accès à la formation nous a ainsi permis d'émettre des préconisations pour mieux adapter l'accompagnement mis en place par l'Adage. Ainsi la vigilance vis-à-vis de la prise de parole et de responsabilité des femmes déjà présentes à l'Adage semble être un levier important pour permettre une meilleure inclusion des femmes au sein du réseau. De plus, une communication permettant aux femmes de se projeter dans l'univers technique que propose l'Adage semble également un outil pertinent pour permettre aux potentielles bénéficiaires d'accéder aux formations. Par ailleurs, l'approche non mixte développée par le groupe des Elles de l'Adage reste un espace d'échange et de formation privilégié pour nombre de paysannes ou de conjointes de paysans, et gagne à être mis en valeur parmi les actions menées par l'association. L'exemple de l'Adage nous apporte ainsi un éclairage sur la place que peut avoir un groupe d'accompagnement agricole dans la progression de l'égalité. Une approche de l'accompagnement sensible au genre, et la création de groupes féminins, semblent toutes deux nécessaires pour permettre une meilleure valorisation de la place des femmes en agriculture, et notamment en agriculture durable.

En effet, le contexte environnemental et social actuel légitime de plus en plus la nécessaire transition vers une agriculture durable, respectueuse de l'environnement, des hommes et des femmes. Mais peut-on revendiquer une agriculture socialement équitable sans prendre en compte les rapports de genre ? A ce titre, l'exemple brésilien semble être une bonne source d'inspiration. En effet, au mouvement pour l'agroécologie au Brésil, se sont greffées de nombreuses et diverses initiatives de paysannes féministes revendiquant « *La nécessité de valoriser et appuyer le rôle assumé par les femmes [dans l'agroécologie] et de déconstruire*

les rapports de pouvoir hommes/femmes entravant la pleine participation de celles-ci » (Prévost et al., 2014). Les initiatives féministes s'amorçant au sein des CIVAM semblent ainsi avoir un rôle décisif pour repenser les agrosystèmes et de relever le défi d'une transition agricole durable et cohérente avec ses objectifs.

7. SITOGRAPHIE

ADAGE 35, 2019. ADAGE 35. In : *Agriculture durable par l'Autonomie, la Gestion et l'Environnement* [en ligne]. 2019. [Consulté le 26 août 2019]. Disponible à l'adresse : <http://www.adage35.org/>.

ADÉQUATION, 2009. De l'approche « femmes dans le développement » à « genre et développement ». In : *Adéquation* [en ligne]. 2009. [Consulté le 27 août 2019]. Disponible à l'adresse : <http://www.adequations.org/spip.php?article1219>.

AGRESTE, 2018. *Population agricole, formation et recherche* [en ligne]. 2018. S.l. : Graphagri. Disponible à l'adresse : http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/Graf1813_-_Population_active.pdf.

D'ALMEIDA, Massan, 2015. Comprendre le concept de genre - Genre en action. In : Genre en action [en ligne]. 2015. [Consulté le 30 août 2019]. Disponible à l'adresse : <https://www.genreenaction.net/COMPRENDRE-LE-CONCEPT-GENRE.html>.

RÉSEAU AGRICULTURE DURABLE, [sans date]. Réseau agriculture durable. In : *Agriculture durable* [en ligne]. [Consulté le 26 août 2019]. Disponible à l'adresse : <http://www.agriculture-durable.org/>.

8. BIBLIOGRAPHIE

ALLAIN, Brigitte, 2014. Qu'est-ce que l'agriculture familiale ? In : *Pour*. 2014. Vol. 222, n° 2, p. 79. DOI 10.3917/pour.222.0079.

BARANT, Laurie, 2018, Recensement des actions du réseau, document interne au Réseau CIVAM

BARTHEZ, A, 1986. Du labeur paysan au métier d'agriculteur: l'élaboration statistique en agriculture. In : *Cahiers d'économie et sociologie rurales*. décembre 1986. n° 3, p. 28.

BARTHEZ, Alice, 1982. *Famille, Travail et Agriculture*. Economica. Paris : Economica. ISBN 2-7178-0530-3. Bibliothèque générale de Rennes (Bibliothèque générale de Rennes)

BARTHEZ, Alice, 1993. Une agriculture en mutation. In : *La société française. Données sociales 1993* [en ligne]. S.l. : INSEE, Paris (France) 2-11-066080-5. p. 466-475. Disponible à l'adresse : <https://prodir.inra.fr/record/154427>. UMR 1041 Unité mixte de recherche du Centre d'économie et de sociologie rurales appliquées à l'agriculture et aux espaces ruraux, Centre de recherche de Dijon, France (STATISTIQUES INSEE Données Sociales+TAP INRA DIJ Barthez 1993)

BARTHEZ, Alice, 2005. Devenir agricultrice : à la frontière de la vie domestique et de la profession. In : *Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires*. 30 décembre 2005. n° 289-290, p. 30-43. DOI 10.4000/economierurale.102.

BICHAUD, Jacques, LAURIAUT, Christophe et LÉPEULE, Henri, 2011. *Histoire des CIVAM* [en ligne]. 2011. S.l. : Réseau CIVAM. Disponible à l'adresse : http://www.civam.org/images/Histoire_des_CIVAM.pdf.

BILLON, Annick, BOUCHOUX, Corinne, GONTHIER-MAURIN, Brigitte, LABORDE, Françoise, MANDELLI, Didier et MONIER, Marie-Pierre, 2017. 615 : *Les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires* [en ligne]. Rapport d'information. S.I. [Consulté le 3 février 2019]. Disponible à l'adresse : <https://www.senat.fr/rap/r16-615/r16-6151.pdf>.

CANIOU, Juliette, 1983. Les fonctions sociales de l'enseignement agricole féminin. In : *Études rurales*. 1983. Vol. 92, n° 1, p. 41-56. DOI 10.3406/rural.1983.2933.

CENTRE ETUDES ET PROSPECTIVE, 2012. n° 38 : *Les femmes dans le monde agricole* [en ligne]. Rapport d'analyse. S.I. Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire. Disponible à l'adresse : <http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/analyse381203-2.pdf>.

CHAMPAGNE, Clara, PAILHÉ, Ariane et SOLAZ, Anne, 2015. Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? In : *Economie et statistique*. 2015. Vol. 478, n° 1, p. 209-242. DOI 10.3406/estat.2015.10563.

COMER, Clémentine, 2014. Dans la vague de la parité : La mobilisation souterraine des agricultrices pour leur représentation professionnelle. In : *Pour*. 2014. Vol. 222, n° 2, p. 193. DOI 10.3917/pour.222.0193.

COMER, Clémentine, 2016. Je négocie, nous négocions : une affaire de femmes ou de couple agricole ? In : *Negotiations*. 2 mars 2016. Vol. n° 25, n° 1, p. 141-154.

DAHACHE, Sabrina, 2010. *Chapitre 3 / La singularité des femmes chefs d'exploitation* [en ligne]. S.I. : Presses de Sciences Po. [Consulté le 3 février 2019]. ISBN 978-2-7246-1164-9. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/les-mondes-agricoles-en-politique--9782724611649-page-93.htm?contenu=resume>.

DAHACHE, Sabrina, 2014. L'enseignement agricole en France : un espace de reconfiguration du genre. In : *Nouvelles Questions Féministes*. 20 octobre 2014. Vol. Vol. 33, n° 1, p. 35-48.

DAHACHE, Sabrina, 2015. L'évolution de la place des femmes en agriculture au prisme des rapports familiaux de production. In : GASSELIN, P., CHOISIS, J.-P., PETIT, S., PURSEIGLE, F. et ZASSER, S. (éd.), *L'agriculture en famille : travailler, réinventer, transmettre* [en ligne]. S.I. : EDP Sciences. p. 165. [Consulté le 7 août 2019]. ISBN 978-2-7598-1192-2. Disponible à l'adresse : <https://www.edp-open.org/books/edp-open-books/289-lagriculture-en-famille-travailler-reinventer-transmettre>.

DE SÉVERAC, Claire, 1980. *Travail et identité des femmes en agriculture, un exemple : le pays d'Apt en Vaucluse*. Thèse de 3e cycle. S.I. : Université d'Aix-Marseille II.

EUROPEAN COMMISSION et DIRECTORATE-GENERAL 5, Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1998. *100 mots pour l'égalité: glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*. Luxembourg : EUR-OP. ISBN 978-92-828-2628-7.

FNAB, 2018. *Quelle est la place des femmes dans l'agriculture biologique ?* [en ligne]. 2018. S.I. : s.n. [Consulté le 1 juillet 2019]. Disponible à l'adresse : http://www.fnab.org/images/actions/MEP_FEMMES_EN_AB_PAGE_A_PAGE_VF.pdf.

FOUNTAIN, Jane, NATIONS UNIES et OFFICE CONTRE LA DROGUE ET LE CRIME, 2004. *Études d'évaluation thématique, approche qualitative de la collecte de données* :

programme mondial d'évaluation de l'abus de drogues (GAP): module 6 du référentiel. New York : Nations Unies. ISBN 978-92-1-248124-1.

GOULET, Frédéric, 2010. Chapitre 1 / Nature et ré-enchantement du monde. In : *Les mondes agricoles en politique* [en ligne]. Paris : Presses de Sciences Po. Académique. p. 51-72. ISBN 978-2-7246-1164-9. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/les-mondes-agricoles-en-politique--9782724611649-p-51.htm>. Cairn.info

INTERAFOCG, 2015. *La contribution des agricultrices au renouvellement des métiers agricoles* [en ligne]. février 2015. S.l. : s.n. Disponible à l'adresse : http://www.interafocg.org/images/imagesFCK/file/thematiques/bienvivrechgts/carma_doc_analyse_def.pdf.

JICK, 1979. Mixing qualitative and quantitative methods : Triangulation in action. In : *Administrative Science Quarterly*. 1979. Vol. 24, p. 602-6011.

KERGOAT, Danièle, 2017. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In : BISILLIAT, Jeanne et VERSCHUUR, Christine (éd.), *Genre et économie : un premier éclairage* [en ligne]. Genève : Graduate Institute Publications. Cahiers genre et développement. p. 78-88. [Consulté le 30 juillet 2019]. ISBN 978-2-940503-87-2. Disponible à l'adresse : <http://books.openedition.org/iheid/5419>.

LACROIX, Pierre, SICARD, Gabrielle et ZIMMERMANN, Joo, 2014. Comment accompagner les évolutions de l'agriculture familiale en associant les genres ? In : *Pour*. 2014. Vol. 222, n° 2, p. 115. DOI 10.3917/pour.222.0115.

LAGRAVE, Rose Marie, 1996. Appropriation et gestion masculines du métier d'agriculteur. In : *Revue des Sciences Sociales de la France de l'Es*. 1996. n° 23, p. 4.

L Aidin, Catherine et GREP, 2004. Femmes et développement, l'approche genre, un outil d'analyse. In : *Transural initiative*. 16 mars 2004. n° 257.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, 2019. Les groupements d'intérêt économique et environnemental (GIEE). In : [en ligne]. 2019. [Consulté le 28 août 2019]. Disponible à l'adresse : <https://agriculture.gouv.fr/les-groupements-dinteret-economique-et-environnemental-giee>.

NICOURT, Christian, 2014. Le lent dévoilement du travail des agricultrices. In : *Vertigo - la revue électronique en sciences de l'environnement* [en ligne]. 10 mai 2014. n° Volume 14 Numéro 1. [Consulté le 24 juillet 2019]. DOI 10.4000/vertigo.14731. Disponible à l'adresse : <http://journals.openedition.org/vertigo/14731>.

PAUGAM, Serge, 2014. Type idéal. In : *Sociologie* [en ligne]. 1 novembre 2014. [Consulté le 23 août 2019]. Disponible à l'adresse : <http://journals.openedition.org/sociologie/2481>.

PLAN, Odile et BONTRON, Jean-Claude, 2014. Les rapports de sexe dans l'exploitation familiale agricole en France: De l'ombre à la reconnaissance, de l'assujettissement aux droits propres, de ce qu'il reste à faire... In : *Pour*. 2014. Vol. 222, n° 2, p. 87. DOI 10.3917/pour.222.0087.

PRÉVOST, Héroïse, ESMERALDO, Gema Galgani Silveira Leite et GUÉTAT-BERNARD, Hélène, 2014. Il n'y aura pas d'agroécologie sans féminisme : l'expérience brésilienne. In : *Pour*. 21 octobre 2014. Vol. N° 222, n° 2, p. 275-284.

RAMSEYER, Mickaël et GUETAT-BERNARD, Hélène, 2014. Égalité de genre en agriculture et logiques familiales. In : *Pour*. 2014. Vol. 222, n° 2, p. 101. DOI 10.3917/pour.222.0101.

RÉSEAU AGRICULTURE DURABLE, 2012. *Accompagner des groupes d'agriculteurs vers des systèmes de culture économes : Mémento à l'usage des animateurs et conseillers*. S.I. : CESSON-SEVIGNE CEDEX (Pôle INPACT Bretagne, 17 Rue du Bas Village - CS 37 725, 35 577, FRANCE) : RESEAU AGRICULTURE DURABLE.

RIEU, Annie, 1998. Agricultrices, itinéraires pour une reconnaissance. In : *Pour*. juin 1998. Vol. 158, p. 180.

RIEU, Annie, 2004. Agriculture et rapports sociaux de sexe: La « révolution silencieuse » des femmes en agriculture. In : *Cahiers du Genre*. 2004. Vol. 37, n° 2, p. 115. DOI 10.3917/cdge.037.0115.

THAREAU, Bertille, 2019. Changement de pratiques et innovations agricoles : étude de cas sur l'usage du numérique. In : . Module Changement technique et social, UC contexte des transitions. Agrocampus Ouest. 29 janvier 2019.

VERILLAUD, Béatrix, 2014. Genre et agriculture familiale. In : *Pour*. 2014. Vol. 222, n° 2, p. 147. DOI 10.3917/pour.222.0147.

VIVÉA, 2011. *Diversité des usages de la formation par les agricultrices* [en ligne]. Synthèse. . [Consulté le 31 juillet 2019]. Disponible à l'adresse : <https://www.vivea.fr/wp-content/uploads/2013/07/Diversite-des-usages-de-la-formation-par-les-agricultrices-Synthese.pdf>.

VIVÉA, 2015. *Agir pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle, une stratégie gagnante pour les organismes de formation. Guide d'accompagnement pour l'intégration de l'approche égalité en formation* [en ligne]. 2015. [Consulté le 31 juillet 2019]. Disponible à l'adresse : https://www.vivea.fr/wp-content/uploads/2015/12/Guide_egalite-VIVEA.pdf.

VIVÉA, 2017. *VIVEA : rapport d'activité et chiffres clés 2017*. 2017.

Experts consultés :

Clémentine Comer, Docteure en science politique, travaillant sur les questions de genre et d'égalité professionnelle en agriculture.

ANNEXE I : QUESTIONNAIRE

Questionnaire destiné aux femmes des fermes adhérentes à l'Adage

L'adage souhaite mieux connaître les situations des femmes sur les fermes adhérentes et lance donc ce questionnaire destiné aux agricultrices mais aussi à toutes les femmes qui vivent avec des adhérents et qui participent à la vie la ferme.

(10-15 min pour le remplir)



1) Identité

1. **Quelle est votre année de naissance ?**

2. **Statut matrimonial :**

Une seule réponse possible.

- Célibataire
- Mariée
- Pacsée
- En concubinage
- Veuve
- Divorcée

3. **Vos parents sont-ils agriculteurs/trices**

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

4. **Votre statut sur la ferme**

Une seule réponse possible.

- Cheffe d'exploitation
- Conjointe collaboratrice
- Salariée sur l'exploitation
- Aide familiale
- Sans statut sur la ferme
- Autre :

5. **Votre statut a-t-il évolué ? Si oui à quel(s) moment(s) et pour quelle(s) raison(s) ?**

6. **Exercez vous une activité rémunérée en dehors de la ferme ?**

Une seule réponse possible.

- Non
 Oui

Si oui :

7. **Laquelle ?**

8. **Sous quel format ?**

Une seule réponse possible.

- Temps plein
 Temps partiel

Si temps partiel :

9. **Le temps libéré par votre temps partiel est-il destiné au travail sur la ferme ?**

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

10. **Si oui : Pour quelles raisons travaillez vous en dehors de la ferme ?**

Une seule réponse possible.

- Apport financier
 Besoin de contact à l'extérieur
 Autre : _____

Si vous travaillez à temps plein en dehors de la ferme ou à temps partiel en dehors de la ferme et que le temps libéré n'est pas destiné au travail sur la ferme, certaines questions ne vous sont pas destinées : NE PAS répondre aux sections 2, 5, 7

11. Comment avez vous appris le travail sur la ferme ?

Plusieurs réponses possibles.

- Formation agricole initiale (Bac pro, BTS...)
- Formation continue
- BPREA
- Salariat agricole
- Sur le tas

12. Commentaires, précisions

13. Niveau de formation (agricole ou autre)

Une seule réponse possible.

- Fin de scolarité obligatoire
- Bac +2
- Bac +3
- Bac +4
- Bac +5
- Doctorat

2) Ferme, collectif de travail

Ne pas répondre si vous travaillez à temps plein en dehors de la ferme ou à temps partiel en dehors de la ferme et que le temps libéré n'est pas destiné au travail sur la ferme

14. Votre conjoint.e travaille-t-il/elle sur la ferme ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

15. Si oui : quel est son statut ?

Une seule réponse possible.

- Chef.fe d'exploitation
- Conjoint.e collaborateur/trice
- Salarié.e sur la ferme
- Aide familiale
- Sans statut sur la ferme
- Autre :

16. Commentaires, précisions

17. La ferme est issue de

Une seule réponse possible.

- Votre famille
- La famille de votre conjoint.e/associé.e
- Installation hors cadre familiale

18. Commentaires, précisions

19. Dans quelles circonstances vous êtes vous installée sur la ferme ?

Plusieurs réponses possibles.

- Reprise d'une ferme
- Suite à un départ d'un.e associé.e avant votre arrivée, vous avez rejoint votre conjoint et/ou associé.e.s
- Vous avez rejoint votre conjoint et/ou associé.e.s, créant ainsi une UTH supplémentaire sur la ferme, sans création d'atelier
- Vous avez rejoint votre conjoint et/ou associé.e.s, créant ainsi une UTH supplémentaire sur la ferme et avexun nouvel atelier
- Vous travaillez déjà sur la ferme, et suite à une évolution de votre statut, vous vous êtes officiellement installée avec votre conjoint et/ou associé.e.s
- Autre : _____

20. Commentaires, précisions

21. Avez vous exercé une autre profession avant de vous installer ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

22. Si oui : laquelle et pourquoi vous êtes vous finalement installée ?

23. Statut juridique de l'exploitation :

Une seule réponse possible.

- Individuelle
- GAEC
- EARL
- Autre :

24. Commentaires, précisions

25. **Le statut de l'exploitation a-t-il évolué ? Si oui précisez les circonstances**

26. **Nombre d'UTH**

27. **Commentaires, précisions**

28. **Surface agricole utile (en Ha)**

3) Situation familiale

29. **Avez vous des enfants**

Une seule réponse possible.

Oui

Non

30. **Si oui :**

Une seule réponse possible par ligne.

	0/5 ans	Ecole primaire	Collège/lycée	Etudes/Travail
Enfant 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enfant 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enfant 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enfant 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enfant 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enfant 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enfant 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. **Nombre d'enfants vivant avec vous**

32. **Avez-vous disposé de congé(s) maternité ?**

Une seule réponse possible.

Oui pour tous

Pour certain-es

Non

33. Avez-vous disposé de congé(s) parental/aux ?

Une seule réponse possible.

- Oui pour tous
 Pour certain-es
 Non

34. Avez-vous rencontré des difficultés pour obtenir ce congé ? Si oui, quelles étaient elles ?

35. Vivez vous sur l'exploitation ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

36. Si oui : D'autres personnes vivent-elles avec vous sur la ferme ?

Plusieurs réponses possibles.

- Non
 Salarié.e
 Stagiaire
 Parents/beaux parents
 Autre : _____

37. Commentaires, précisions

4) Travail, répartition des tâches

Si vous travaillez à l'extérieur et non sur la ferme, cette partie vous concerne car elle questionne la répartition des tâches dans la sphère domestique, et les tâches que vous effectuez si/quand vous prenez part au travail de la ferme.

38. Type d'activités sur la ferme

Plusieurs réponses possibles.

- Bovin lait
 Bovin viande
 Porcs
 Volailles
 Maraîchage
 Accueil (social, pédagogique, touristique...)
 Autre atelier lait
 Autre atelier viande
 Transformation
 Autre : _____

39. Type de commercialisation

Plusieurs réponses possibles.

- A la ferme
- Sur les marchés
- En tournée vente directe
- En point de vente collectif
- En paniers
- En circuits long

40. Que faites-vous principalement sur la ferme ? Quelle est votre domaine principal d'activité ?

41. Comment estimez vous votre charge de travail sur la ferme

Une seule réponse possible.

- Temps plein
- Temps partiel
- Coups de main ponctuels

Répartition du travail

Description d'une semaine type, quelles sont les tâches accomplies au quotidien ?

42. Réalisation du travail d'astreinte

Travail d'astreinte sur l'atelier bovin lait ou bovin viande de la ferme + transformation et commercialisation sur cet atelier. Si une tâche ne vous concerne pas, ne cochez rien
Une seule réponse possible par ligne.

	Jamais ou presque	De temps en temps	Equitablement	Souvent	Toujours ou presque
Traite	<input type="radio"/>				
Alimentation	<input type="radio"/>				
Soins aux veaux	<input type="radio"/>				
Gestion du troupeau	<input type="radio"/>				
Gestion du pâturage	<input type="radio"/>				
Réparation, entretien des bâtiments	<input type="radio"/>				
Réparation, entretien du matériel	<input type="radio"/>				
Entretien de l'espace (haies, cour, chemins...)	<input type="radio"/>				
Transformation	<input type="radio"/>				
Commercialisation	<input type="radio"/>				

43. Commentaires, précisions

44. Réalisation du travail sur les autre(s) atelier(s) :

Répartition du travail sur le/les autre(s) atelier(s) + transformation et commercialisation pour ce(s) atelier(s)

Une seule réponse possible par ligne.

	Jamais ou presque	De temps en temps	Equitablement	Souvent	Toujours ou presque
Porcs	<input type="radio"/>				
Volailles	<input type="radio"/>				
Maraîchage	<input type="radio"/>				
Accueil	<input type="radio"/>				
Autre atelier lait	<input type="radio"/>				
Autre atelier viande	<input type="radio"/>				
Transformation	<input type="radio"/>				
Commercialisation	<input type="radio"/>				

45. Commentaires, précisions

46. Réalisation du travail de saison

Une seule réponse possible par ligne.

	Jamais ou presque	De temps en temps	Equitablement	Souvent	Toujours ou presque
Cultures (travail du sol, semis, récolte...)	<input type="radio"/>				
Maïs (travail du sol, semis, récolte...)	<input type="radio"/>				
Prairies (travail du sol, semis...)	<input type="radio"/>				
Fauche	<input type="radio"/>				
Fannage	<input type="radio"/>				
Endainage	<input type="radio"/>				
Ramassage	<input type="radio"/>				

47. Commentaires, précisions

48. Réalisation des tâches administratives

Une seule réponse possible par ligne.

	Jamais ou presque	De temps en temps	Equitablement	Souvent	Toujours ou presque
Gestion	<input type="radio"/>				
Comptabilité	<input type="radio"/>				

49. Commentaires, précisions

50. Sphère domestique

Une seule réponse possible par ligne.

	Jamais ou presque	De temps en temps	Equitablement	Souvent	Toujours ou presque
Activités ménagères	<input type="radio"/>				
Activités des enfants (déplacements à l'école, aux activités...)	<input type="radio"/>				
Activités familiales	<input type="radio"/>				
Jardin potager	<input type="radio"/>				
Petit élevage pour autoconsommation (volailles, cochons..)	<input type="radio"/>				

51. Commentaires, précisions

52. Participez vous à la prise de décision sur la ferme ?

Une seule réponse possible.

- Jamais ou presque
 De temps en temps
 Equitablement
 Souvent
 Toujours ou presque

53. Autonomie décisionnelle

Une seule réponse possible par ligne.

	Je ne réalise pas et ne prends pas les décisions	Je réalise mais ne prends pas les décisions	Je suggère mais ne prends pas les décisions finales	Je suis dans la concertation permettant la prise de décision	Je prends les décisions finales
Réalisation du travail d'astreinte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réalisation du travail de saison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réalisation des tâches administratives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transformation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Commercialisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sphère domestique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Porcs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Volailles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maraîchage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accueil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre atelier viande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre atelier lait	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

54. Commentaires, précisions

5) Engagements professionnels

Ne pas répondre si vous travaillez à temps plein en dehors de la ferme ou à temps partiel en dehors de la ferme et que le temps libéré n'est pas destiné au travail sur la ferme

55. Avez-vous des engagements professionnels à l'extérieur de la ferme ?

Plusieurs réponses possibles.

- Groupes d'accompagnement agricole
- Vie publique (mandats, élus)
- Syndicats
- Coopératives
- Autre : _____

56. Commentaires, précisions

57. Participez vous à des formations au sein de l'Adage ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

58. Si oui : sur quel(s) thèmes

Une seule réponse possible.

- Agronomie
- Santé animale
- Conduite d'élevage
- Métier (Gestion, carrière et fiscalité, stress et travail, résultats économiques...)
- Viande Bovine
- Cultures économes en intrants
- Semences paysannes de maïs
- Femmes
- Autre : _____

6) Ressenti, appréciation, vécu

59. **Combien d'heures en moyenne travaillez vous par semaine sur la ferme ?**

Une seule réponse possible.

- 0-5
- 5-10
- 10-15
- 15-20
- 20-25
- 25-30
- 30-35
- 35-40
- 40-45
- 45-50
- 50-55
- 55-60
- + 60

60. **Comment vivez vous cette charge de travail**

61. **Comment ressentez-vous les relations humaines avec vos collaborateur/trice au sein de votre ferme ?**

Ne pas répondre si vous travaillez à temps plein en dehors de la ferme ou à temps partiel en dehors de la ferme et que le temps libéré n'est pas destiné au travail sur la ferme

62. **Vous sentez vous reconnue dans votre travail ? A quoi le voyez vous ?**

63. **La répartition des tâches vous satisfait elle ?**

Une seule réponse possible.

- Oui
- Moyennement
- Non

64. **Commentaires, précisions (Lesquelles aimez-vous réaliser ? Y en a-t-il que vous aimeriez déléguer d'avantage ?...)**

65. **Êtes vous satisfaite ou non de votre autonomie décisionnelle ?**

Une seule réponse possible.

- Oui
- Moyennement
- Non

66. **Commentaires, précisions**

67. **Comment s'est construite la répartition de la prise de décision sur la ferme ?**

68. **Comment s'est construite la répartition de la prise de décision dans la sphère domestique ?**

7) Formations

Ne pas répondre si vous travaillez à temps plein en dehors de la ferme ou à temps partiel en dehors de la ferme et que le temps libéré n'est pas destiné au travail sur la ferme

69. **Pour quelle(s) raisons vous participez / ne participez pas aux formations de l'Adage?**

70. **Quel(s) thème(s) de formation(s) voudriez vous y trouver/ vous donnerait envie de participer ?**

Si vous deviez créer une formation pour répondre à vos besoins, quelle serait-elle ?

71. **Plus largement, qu'attendez vous de ces formations ?**

8) Répondez si votre conjoint est paysan et que vous travaillez à l'extérieur de la ferme

72. **Le métier de votre conjoint, la vie de la ferme, influencent-ils votre vie quotidienne ?**

73. **Le métier de votre conjoint, la vie de la ferme, influencent-ils votre vie professionnelle ?**

74. Comment voyez -vous le métier de votre conjoint ?

9) Dernières questions

75. Avez-vous des engagements personnels à l'extérieur de la ferme ou de votre activité professionnelle ?

Plusieurs réponses possibles.

- Associatifs :
- Loisirs :
- Autre : _____

76. Temps consacré par semaine ? (en heures)

77. Participez vous au groupe les Elles de l'Adage ?

Les Elles de l'Adage sont des paysannes mais aussi des conjointes/sœurs/filles de paysan, concernées par la vie de la ferme, qui partagent leur vécu, et se forment sur les thèmes de leur choix (gestion vie personnelle vie professionnelle, conduite de tracteur...)

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

78. Pourquoi ?

79. Si vous ne participez pas, qu'est ce qui vous donnerait envie de participer au groupe les Elles de l'Adage ?

80. Souhaitez vous ou non que vos réponses restent anonymes ?

Les réponses au questionnaire n'aboutiront en aucun cas à la diffusion des identités des personnes qui ont répondu, mais nous laisser votre contact peut nous permettre de vous envoyer des informations sur la suite de l'enquête.

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

Si vous ne souhaitez pas rester anonyme, remplissez vos coordonnées à la fin de ce questionnaire.

81. Cette première phase d'enquête sur la situation des femmes à l'Adage sera suivie d'une phase d'entretiens individuels semi directifs pour mieux comprendre le parcours des adhérentes, seriez vous potentiellement d'accord pour un tel entretien ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

Si oui, remplissez vos coordonnées :

82. Nom :

83. Prénom

84. Nom de la ferme :

85. Mail :

86. Numéro de téléphone

Fin du questionnaire, merci de votre participation !

ANNEXE II : TRAME D'ENTRETIEN SEMI DIRECTIF :

ENTRETIEN SEMI DIRECTIF :

Présentation personnelle

Présentation de l'étude :

En 2017, l'Adage a mis en place un groupe de femmes partageant leurs vécus pour faire progresser l'égalité femmes-hommes en agriculture durable. Ces échanges ont fait émerger une problématique : le manque de connaissance des femmes présentes sur les fermes adhérentes. C'est dans ce cadre que s'inscrit mon stage. Mon étude vise Caractériser, qualitativement et quantitativement, la situation des femmes à l'Adage ; via le questionnaire et les entretiens, afin de mieux comprendre leurs parcours, leurs rôles sur les fermes, et leur relation à l'Adage. Cette enquête a pour but de faire un état des lieux des situations et de communiquer via un ou des évènements sur la place des femmes en agriculture. Cette enquête sera aussi le support de mon mémoire de fin d'étude. L'entretien dure environ 1H30, restera confidentiel et l'enregistrement me sert uniquement à retranscrire mes notes.

Entretien assez libre, mais en gros on va parler de ton parcours, de la ferme, de ton organisation sur la ferme, en articulation avec ta vie perso et tes engagements, puis j'aimerais bien qu'on discute de tes comment tout ça s'est construit, comment tu le vis...

PARCOURS

Origines

Parcours avant l'installation

Installation et évolution de l'exploitation et de la place sur la ferme

Statut

Situation familiale

Méthodes d'apprentissage du travail

Evolution de la ferme :

Initiatives de changement vers des systèmes plus durables, vers une meilleure qualité du travail.

DONNEES SUR LA FERME ET SUR LE TRAVAIL

Quel était le système initial et comment a-t-il évolué ? comment le statut a-t-il évolué ?

Installation individuelle puis GAEC puis individuelle

Caractéristiques de la ferme aujourd'hui

Travail : voir annexes

Gestion des week end, congés

Formes d'accompagnement :

Eu dans leur parcours

Qu'elle aurait voulu avoir

Comprendre les motivations freins pour aller aux formations. Comparer les tâches qu'elles réalisent et les thèmes de formations, et qui du collectif va aux formations Comprendre pourquoi elles ne sont pas/peu présentes pour la plupart aux formations

Temps passé

Engagement des associés, du conjoint (mobilisation sur la ferme pour lui permettre de participer ?)

AUTONOMIE

Dans le travail

Autonomie décisionnelle

Autonomie financière, revenu, retraite

COMMUNICATION AU SEIN DU COLLECTIF DE TRAVAIL

Comment se les infos se passent

Comment est vécu la communication au sein du collectif

ENGAGEMENTS :

Professionnels, personnels...

Rapport à l'adage et aux formations : à quelle formation elle participe/ne participe pas ? Pourquoi ?

Rapport aux Elles de l'Adage

Envie de formation ?

VECU, RESENTI

Reconnaissance

Regard des autres

Epanouissement personnel

FINIR SUR LES OBJECTIFS

NOTES :

Nature du collectif de travail :

Nom	sexe	Statut	Tâches principales réalisées	Formation

Aperçu de la ferme : Troupeau - Période de vêlages - fermeture du silo - pâturage plat unique –
Ouverture silo, surface

COMPRENDRE LA PLACE ACTUELLE SUR LA FERME

LE TRAVAIL D'ASTREINTE

Description d'une journée type, les tâches effectuées dans la journée que ce soit sur la ferme ou domestique

Travailleur(s) (qui ?)	Opérations techniques (quoi ? et pourquoi ?)

Petit élevage, potager...

Tâches domestiques : essayer d'avoir une vision de la charge mentale qui accompagne ses tâches

LE TRAVAIL DE SAISON

Opération technique	Travailleurs (qui et pourquoi ?)
Cultures, prairies, atelier animal, Entretien du territoire, vente...	

ANNEXE III : FLYER SOIREE DEBAT FEMMES & AGRICULTURE :

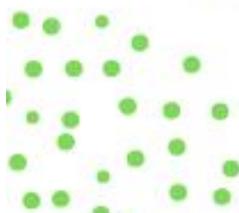
SOIRÉE ADAGE

FEMMES ET AGRICULTURE

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE
MENÉE AU SEIN DES FERMES DE L'ADAGE



LE 3 JUILLET 2019 À 20H30
AU MAGASIN BRIN D'HERBE
À CHANTEPIE
OUVERT À TOUTES ET À TOUS !



Renseignements :
ADAGE
02 99 77 09 56
www.adage35.org
contact@adage35.org

Avec le soutien de :



Les Elles de l'Adage

C'est un groupe d'échange sur le vécu des femmes dans et à côté des fermes, qui met en place des formations sur des thèmes identifiés par les paysannes. En 2019, les ELLES ont lancé une enquête pour comprendre les situations des agricultrices mais aussi des femmes travaillant à l'extérieur de la ferme, et identifier des leviers afin de mieux les accompagner. Les discussions autour des premiers résultats constitueront le cœur de la soirée.

Au programme :

- 20H30 : Retour sur l'enquête menée auprès de 49 femmes des fermes de l'Adage
- 21H : Échanges et débat avec l'assemblée autour de l'organisation du travail entre hommes et femmes, les freins et leviers à la prise de responsabilités des femmes sur la ferme et à l'accès à la formation continue, l'implication et le vécu des conjointes de paysans par rapport à la vie sur la ferme
- 22H pot de l'amitié et poursuite des échanges
- **Tout au long de la soirée** : Animations autour de la place des femmes en agriculture et dans la société

Ouvert à toutes et à tous !

Paysan.nes, conjoint.es et autres personnes impliquées dans l'agriculture et/ou l'égalité femmes-hommes

Comment s'y rendre ?

Magasin Brin d'herbe, Allée Gwalarn, Zone des 4 vents, 35135 Chantepie



ANNEXE IV : PROFILS TYPES EXTRAITS DU RAPPORT VIVEA :

Typologie du rapport des femmes agricultrices à la formation continue

	Projet affirmé	Projet assumé	Projet subi
Leurs attentes vis-vis de la formation	<p>Avoir des éléments stratégiques sur le pilotage</p> <ul style="list-style-type: none"> « Savoir s'il faut passer en bio ou non » Apprendre une nouvelle activité « Transformation » 	<p>Mieux réaliser certaines tâches</p> <ul style="list-style-type: none"> « Cela ne peut pas nuire » « C'est un lieu pour avoir des contacts » 	<ul style="list-style-type: none"> Développement du savoir éventuellement en opposition au mari (avoir sa place) Répondre à une obligation (PAC, informatisation)
Les contraintes et opportunités	<p>Absences de contraintes (sauf enfants en très bas âge dans certains cas)</p> <ul style="list-style-type: none"> « Il suffit d'avoir la volonté » 	<ul style="list-style-type: none"> La famille, les repas Départ en formation si temps disponible, retour rapide sur investissement, apprentissage pratique, intérêt pour la famille 	<ul style="list-style-type: none"> Présence de fortes contraintes (tâches régulières et quotidiennes perçues comme obligatoires) Départ en formation si obligation forte (informatisation), incitation par des dynamiques locales
Position par rapport à la mixité	<p>Les formations doivent être mixtes</p>	<p>Formations mixtes ou non en fonction des thèmes</p>	<p>Formation non mixte</p> <p>Départ en formation plus facile si prescription par une personne de confiance</p>
Demandes spécifiques de formation	<p>Techniques, stratégiques</p>	<p>Très diverses, techniques, relations humaines, développement personnel</p>	<p>En lien avec la famille, en lien avec une reconversion</p>

	Diplôme : Ingénieur de l'Institut Supérieur des Sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage Spécialité : Génie de l'environnement Spécialisation / option : Agriculture Durable et Développement Territorial Enseignant référent :
Auteur(s) : Linda Duperray Date de naissance* : 16/02/1995	Organisme d'accueil : CIVAM Adage 35 Adresse : Pôle InPACT, 17 rue du Bas Village CS 37725
Nb pages : Annexe(s) :	CS 37725
Année de soutenance : 2019	35577CESSON-SEVIGNE Maître de stage : Anaïs Fourest
Titre français : Favoriser l'égalité femmes-hommes dans les organismes de développement en agriculture durable, l'exemple du Civam Adage 35 Titre anglais : Promote gender equality in agricultural development organisations, an example with the Civam Adage 35	
Résumé: Le monde agricole, traditionnellement masculin, a laissé peu de place aux femmes. Les organismes de développement agricoles, comme les CIVAM, aidant dans un premier temps les femmes à devenir de bonnes ménagères rurales, ont suivi le combat des agricultrices pour obtenir des droits et une meilleure visibilité. Aujourd'hui, le monde agricole reste caractérisé par une division sexuelle du travail marquée, et femmes en agriculture font encore face à de nombreuses inégalités en termes d'accès au métier, de reconnaissance et d'accès aux formations. Dans les CIVAM, les femmes, bien souvent laissées pour compte quand il s'agit de technique agricole. Mais elles créent aujourd'hui des groupes non mixtes pour échanger et se former. Ce travail a pour but de questionner la place des organismes de développement agricole dans la progression de l'égalité femmes-hommes en agriculture durable. Par l'étude du CIVAM breton Adage 35, composé d'éleveurs et éleveuses en système herbager, ce travail met en avant la place des femmes sur les fermes, son articulation avec l'accès aux formations techniques, et le rôle que joue groupe de femmes les Elles de l'Adage dans cet accès aux formations. Il aboutit à des préconisations sur l'organisation de l'Adage, ses modes de communication, et ses formations. Les organismes de développement agricoles semblent ainsi avoir un rôle particulier dans l'articulation entre mouvements féministes et développement durable.	
Abstract : Historically, farmer is a male job, and agricultural world has always let women apart. For instance, in the middle of the XXth century, agricultural development organisms, as CIVAM, were helping women to become good rural housewives. But the CIVAM followed farmer women when they fought for their rights. Nowadays, even if agricultural world has made visible progress in terms of gender equality, peasant women are still facing several inequalities. Indeed, the division of work according to gender is still root of the subordination of agricultural women. In the CIVAM, women are still left behind when it comes to technical knowledge. However, women farmers are now creating all-girl groups to exchange, and acquire technical background about sustainable agriculture. This document is intended to question the role of agricultural development organisms, such as CIVAM, in the progression of gender equality in sustainable agriculture. With the example of the Breton CIVAM Adage 35 farmers, we will study the articulation of the role of women on the farms, and their access to technical formations. We will also see how the all-girl group of this CIVAM is helping women farmers. Finally, we will see how CIVAM could create a link between feminism and sustainable agriculture	
Mots-clés : Agricultrices, Agriculture durable, CIVAM, formation continue, genre et agriculture Key Words: Women, sustainable agriculture, CIVAM, continuing education, gender equality	

* Elément qui permet d'enregistrer les notices auteurs dans le catalogue des bibliothèques universitaires