

PARLONS ÉGALITÉ DE GENRE DANS L'AGRICULTURE PAYSANNE !

Synthèse du diagnostic sur la prise en compte
des inégalités de genre dans le réseau de l'ARDEAR
et des ADDEAR Auvergne Rhône-Alpes



L'égalité entre les genres est une valeur qui guide un grand nombre de politiques et d'actions dans l'ensemble de la société. **Regarder la place des agricultrices et des minorités de genre**¹, tant dans leur accès au métier que leurs conditions de travail, est essentiel pour mettre en pratique cette valeur dans le secteur agricole.

Elle s'articule avec les **deux principaux défis** que doit relever l'agriculture :

- le renouvellement générationnel,
- le développement de modes de production plus respectueux de l'environnement et des personnes qui l'exercent.

L'ARDEAR Auvergne Rhône-Alpes et les ADDEAR de la région se sont engagées dans **un projet d'ampleur** en faveur de l'égalité de genre.

Pour continuer d'avancer de façon collective et cohérente, l'ARDEAR a réalisé un **diagnostic** entre juin 2023 et janvier 2024 qui a permis de recenser les bonnes pratiques déjà engagées dans le réseau et d'identifier de nouvelles voies d'actions.

Le diagnostic a donné lieu à un **plan d'actions pluriannuel** dont chaque ADDEAR peut se saisir pour poursuivre ses engagements en faveur de l'égalité de genre et agir sur les freins rencontrés par les femmes et les minorités de genre.

Réalisation du diagnostic égalité

Delphine Guilhot et Mathilde Poli

Coordination

Bénédicte Leude

Comité de pilotage

Anna Bassuel, Adeline Baltzinger,
Amandine Désétables,
Morgane Laurent, Charlotte Penel

Synthèse graphique

Noémie Alix et Hélène Causse



Un diagnostic

réalisé à partir **d'entretiens** avec **9** salarié-es et **7** membres des CA de différentes ADDEAR de la région

un questionnaire auquel **392** adhérent-es du réseau ont répondu

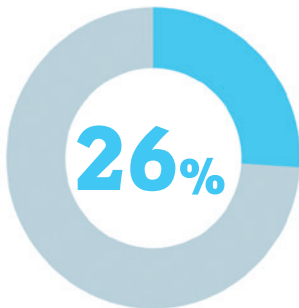


Un plan d'action

construit grâce aux **enseignements du diagnostic**, à un **brainstorming d'actions** puis à un **groupe de travail** dédié associant les membres des ADDEAR participants. L'ensemble du projet a été piloté par un **CoPil genre**.

¹ Si le sexe assigné à la naissance (transmis à l'état civil puis reconnu par l'entourage) correspond à l'identité de genre (femme ou homme) de la personne, elle est alors cisgenre. Les minorités de genre recouvrent toutes les autres identités, notamment les personnes trans, non-binaires, intersexuées, etc.

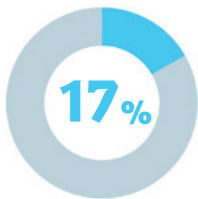
CHIFFRES-CLÉS DU SECTEUR AGRICOLE EN FRANCE



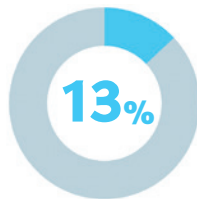
des chef-fes d'exploitation
et coexploitant-es
sont des femmes.¹

Elles étaient **8%**
en 1970.

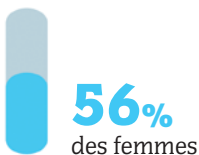
Toutefois, l'effectif de
130 000 cheffes
d'exploitation est resté
sensiblement le même
entre 1970 et 2020.



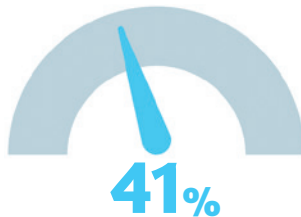
des agricultrices s'installent
seules ou uniquement
avec des femmes.²



des héritier-es agricoles
sont des femmes.³



s'installent après 40 ans.³



des exploitantes agricoles
ayant accouché en 2020
ont eu recours aux
dispositifs d'indemnisation
de remplacement
pour maternité.⁴

Sources

¹ Dernier recensement agricole
2020

² Info statistiques MSA 2019
et 2022

[www.msa.fr/lfp/
documents/98830/377342082/
Les+femmes+dans+le+
monde+agricole++2022](http://www.msa.fr/lfp/documents/98830/377342082/Les+femmes+dans+le+monde+agricole++2022)

³ Rapport du Sénat 2017,
Être agricultrice en 2017
[www.senat.fr/rap/
r16-579/r16-579.html](http://www.senat.fr/rap/r16-579/r16-579.html)

⁴ Source MSA, Info Stat MSA,
8 mars 2022, *Population
féminine en agriculture en
2020, l'emploi féminin en
agriculture : incontournable,
il est pourtant méconnu.*

LES ACTIONS DU RÉSEAU ARDEAR AURA

L'égalité de genre est un sujet dont s'est récemment saisi le réseau mais qui prend de plus en plus de place.

De la conscience partagée...



86,6%

des répondant-es au questionnaire pensent que les paysannes rencontrent des freins spécifiques.



100%

des répondant-es ayant lu la BD *Il est où le patron* la considèrent représentative d'expériences vécues par les agricultrices.

... à l'envie d'agir collectivement



79%

des répondant-es au questionnaire souhaitent que les ADDEAR organisent d'autres actions sur la place des femmes dans le milieu agricole.



et c'est une demande partagée quel que soit le genre.

L'ensemble des participant-es au diagnostic perçoivent des inégalités entre les paysans et paysannes.

“ Il y a une liste longue comme le bras. »
(une accompagnatrice)

“ C'est flagrant dans l'agriculture. »
(une animatrice)

Les hommes membres et adhérents des ADDEAR affirment leur attention à l'égalité de genre.

“ [L'égalité de genre] ça va avec l'engagement dans l'agriculture paysanne, ce serait bizarre de trouver en CA des personnes qui sont contre. »
(un administrateur)

“ Étant un mec on est moins sollicité sur ces sujets, mais une fois que tu te penches dessus c'est très intéressant, ça fait bouger des choses. »
(un administrateur)

LA NON-MIXITÉ CHOISIE, UNE NÉCESSITÉ

Pour répondre à ces inégalités, plusieurs actions en non-mixité choisie¹ ont également été proposées.

Elles permettent :



**de proposer
des espaces de parole**

entre personnes
concernées par le sexisme.



**de se former à de
nouvelles compétences**

sans que s'y rejouent
un sentiment d'illégitimité
ou des dynamiques sexistes
(interruption de parole,
explication condescendante
ou infantilisante, aide
non sollicitée, etc.).

“ Je trouve parfois
nécessaire d'être en
non-mixité lorsqu'on prend
en main des compétences
dites "masculines" dont
on est éloignées et pour
lesquelles il est parfois
difficile de se sentir
légitime, de sentir qu'on
peut rater (mécanique
principalement pour
moi). C'est souvent des
environnements où il y
a moins de risques que
quelqu'un prenne en main
les outils pour faire à
ta place. »
(une agricultrice)

Rappel important

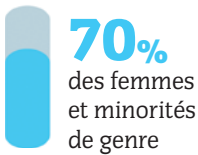
La non-mixité choisie est un moyen d'action
complémentaire à d'autres actions mixtes.
Elle s'adresse à des personnes subissant des inégalités
et des discriminations pour offrir un cadre sécurisant
d'échange, de formation et de travail.
Son objectif n'étant jamais l'exclusion, elle peut et doit
être expliquée pour être comprise par tous et toutes.

“ Ça ne remplace pas
les autres ateliers mixtes,
ça permet à certaines
de se sentir plus à l'aise,
ça peut être l'occasion
d'aborder certains sujets
spécifiques entre femmes
avant de pouvoir en parler
plus facilement dans des
milieux mixtes ensuite. »
(une agricultrice)

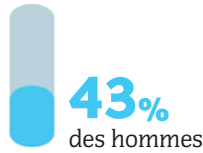
¹Réservée aux femmes
et minorités de genre

LE FLÉAU DU SEXISME ORDINAIRE

Le frein genré le plus souvent cité par les personnes ayant participé au diagnostic est le sexisme ordinaire. Quels que soient le genre et la position (victime ou témoin), il n'apparaît pas facile d'y répondre.



ayant répondu au questionnaire ont vécu ou ont été témoins de remarques ou de comportements sexistes dans leur activité.



Ces remarques portent sur



La dureté
du métier



Le manque *a priori*
de compétences
métier



La crédibilité
du projet



Le fait de
s'installer seule



Le manque
supposé de
force physique

Elles émanent



mais aussi à :

53% des institutions

40% de l'entourage
ou des fournisseurs

22% de la clientèle

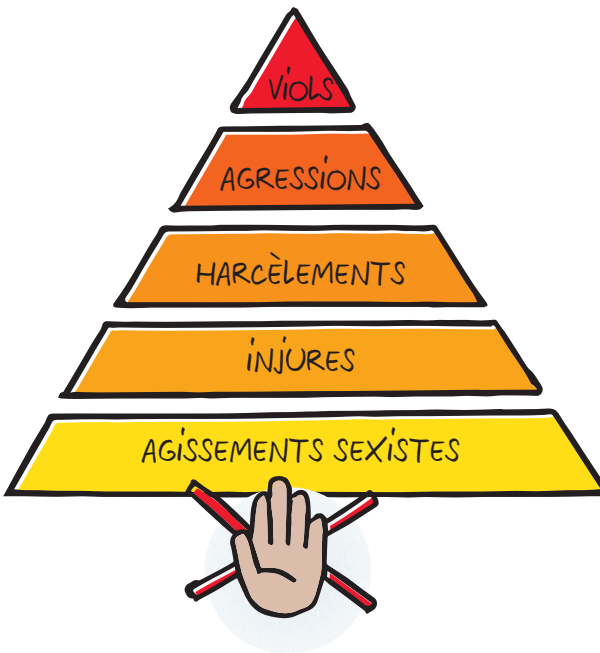
« Franchement avec les voisins, j'ai vraiment pas d'autres idées que le dos rond. Et parfois les remarques sortent tellement de nulle part qu'il est difficile d'avoir de la répartie. »
(une agricultrice)

« Je suis capable de dire qu'une blague sexiste ne me fait pas rire ou affirmer mon désaccord avec des considérations sexiste sur le métier de paysan. Mais je ne me sens pas capable de le faire lorsque ces remarques se font dans un groupe, d'autant plus lorsque que les hommes impliqués sont beaucoup plus vieux que moi. »
(une agricultrice)

« Quand il est frontal (une vieille remarque sexiste), c'est plus facile de répondre frontalement. Mais souvent le sexisme est larvé, induit, sous-jacent, non-dit, insidieux et donc plus difficile à identifier et à contrer. »
(une agricultrice)

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Le sexisme ordinaire crée un terrain propice à ce que d'autres violences plus graves surviennent : injures, harcèlements sexistes et sexuels, agressions sexuelles et viols. Cela s'appelle la pyramide des violences.



La continuité des violences sexistes et sexuelles est rapportée de façon très claire par une agricultrice dans le questionnaire.

« Je m'installe seule sur un projet de 8 vaches laitières, transformation fromagère et vente directe. J'ai fait face à des critiques sur le fait d'être une femme seule sans mari. Les relations sont difficiles avec le cédant : avances, remarques sur mon physique, ma façon de m'habiller, ma capacité à faire les travaux de la ferme.

- Tu ferais mieux d'aller faire caissière.
- Tu mets des décolletés pour aller voir le banquier, le comptable.
- C'est pas à toi de faire l'entretien du tracteur.
- T'es une gamine.
- T'as un problème dans la tête.
- Tu dois m'écouter.
- 20 ans de différence c'est pas beaucoup.
- Quand tu as les tétons qui pointent, ça me fait quelque chose.
- T'as pas beaucoup de poitrine. »

LE SENTIMENT D'ILLÉGITIMITÉ

Le principal frein à l'installation identifié par les agricultrices ayant répondu au questionnaire est le manque de reconnaissance de leur légitimité à exercer un métier agricole, avant même l'accès au foncier, premier frein pour les agriculteurs.

Le syndrome de l'impostrice

Les femmes peuvent intérioriser ce sentiment d'illégitimité, il devient alors le syndrome de l'impostrice.

Ce que les hommes s'autorisent davantage

En phase projet



être ambitieux



estimer leurs tâches valorisantes



avoir le droit à l'erreur

En activité



réaliser des tâches en accord avec leurs objectifs initiaux



se sentir plus légitimes dans leur métier



42%
des femmes



23%
des hommes

ayant répondu au questionnaire ressentent un manque de légitimité.

“ L'installation au féminin il y a encore plus de choses à prouver que l'installation au masculin. »
(une accompagnatrice)

“ C'est pas toujours facile l'installation pour les mecs mais c'est plus difficile pour les femmes. Il faut toujours qu'elles prouvent leurs compétences et qu'elles montrent qu'elles savent de quoi elles parlent. »
(un administrateur)

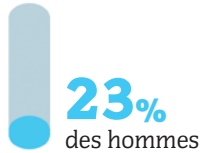
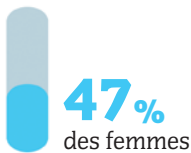
“ Le plus marquant, c'est quand on répond à mon conjoint quand c'est moi qui pose une question. Le sentiment d'être transparente peut être parfois dur. »
(une agricultrice)

LA RÉPARTITION DES RÔLES DANS LES INSTALLATIONS MIXTES

La complémentarité des sexes est encore très présente en agriculture. Cela a un impact sur la répartition des tâches au sein de l'exploitation, notamment dans les installations mixtes.

Les femmes réalisent plus souvent des tâches considérées comme complémentaires ou annexes au cœur de métier. Cette répartition a des conséquences sur la place et le pouvoir de décision au sein de l'exploitation et sur la reconnaissance professionnelle dans le secteur agricole.

L'accès aux droits parentaux



ont par ailleurs rencontré des difficultés pour prendre leurs congés maternité, paternité ou parental. Les obstacles cités sont :



les difficultés de remplacement



le risque de baisse du chiffre d'affaires



l'impossibilité de suspendre les activités



une méconnaissance des droits et dispositifs existants ou à défaut de mise en application



ce qui est davantage réalisé par les femmes



ce qui est davantage réalisé par les hommes

Selon les répondant-es au questionnaire qui travaillent en association.

“ Les paysannes à l'administratif, à la compta et à la fromagerie. »
(une animatrice)

“ En tant que mec, on présuppose jamais que je pourrais m'occuper des enfants. »
(un administrateur)

POUR UN ACCOMPAGNEMENT INTÉGRANT LES FREINS GENRÉS

Les salarié-es des ADDEAR accompagnent les personnes et leurs projets en leur apportant un regard extérieur, en les questionnant et en leur transmettant les informations nécessaires à une prise de décision éclairée.

Les freins genrés rencontrés par les personnes sont identifiés au fil de l'entretien et peuvent faire partie de l'accompagnement.

Ce qui est demandé dans les accompagnements

Les attentes exprimées par les répondant-es au questionnaire font émerger des pistes d'évolution dans les pratiques d'accompagnement des ADDEAR.



Des outils pour répondre au sexisme



Un travail sur le manque de légitimité



Des outils pour concilier vie pro/perso



Des actions en non-mixité choisie

Nombre d'adhérent-es ayant répondu au questionnaire ne pensaient pas que leur ADDEAR pouvaient les accompagner également sur ces sujets, renvoyés à des problématiques personnelles.

“ Je m'aperçois que je ne suis pas à l'aise pour parler de mes sensations de manque de légitimité en tant que femme dans le monde agricole. Donc je n'avais pas conscience que l'Addear pouvait m'aider sur ce point et je n'ai pas idée de comment elle pourrait procéder. »
(une agricultrice)

“ Je n'en n'ai pas parlé. Je ne veux pas me brouiller avec mon milieu professionnel. Je dois prouver par moi-même que j'ai ma place ici pour être acceptée. »
(une agricultrice)

“ Il y a des aspects qui dépendent plus de moi et de mes capacités et le soutien humain de l'ADDEAR est déjà très complet ! »
(une agricultrice)

LE GENRE DANS LES CA

Les paysannes sont globalement peu représentées dans les instances de décision des ADDEAR même s'il existe une grande disparité entre les départements.

Les freins à l'engagement au CA

Le principal frein quel que soit le genre

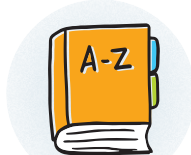


le manque
de temps

Les femmes sont plus nombreuses



à ne pas se
sentir légitimes



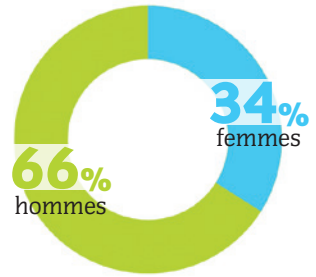
à estimer manquer
de connaissances

La mixité dans les CA

La mixité (ou non mixité) arrive au gré de la volonté des engagements individuels des administrateurs et administratrices, sans politique volontariste de féminisation. La majorité des membres actuels s'est engagée sur proposition et incitation d'autres personnes.

Le genre à l'ordre du jour

Les expériences et freins spécifiques rencontrés par les femmes et minorités de genre dans l'agriculture ne sont pas intégrés de façon systématique dans les échanges et décisions aux CA. Une des clefs est leur nécessaire représentation dans ces instances.



Composition des CA
des ADDEAR Auvergne
Rhône-Alpes en 2022.

Les CA des ADDEAR sont décrits par l'ensemble des membres interrogés comme des espaces bienveillants dans lesquels il n'y a pas ou peu d'expression de sexisme.

Une vigilance sur la répartition des temps de parole est soulignée, y compris grâce à des rappels à l'ordre quand :

“ le naturel revient vite au galop. »
(une administratrice)

“ Je ne ressens pas de moments de frustration et d'agacement de la part de femmes qui se sentiraient mises de côté ou pas écoutées ou qu'on n'aurait pas laissé parler. Quand ils prennent trop de place, ils se font rembarrer et sans vexation. »
(une administratrice)



COMMENT NOUS COMPTONS AGIR

#1

**Prendre position
pour l'égalité de genre**
en clarifiant le portage
politique et militant

#2

**Poursuivre
les formations**
des membres des ADDEAR
sur les questions de genre,
le sexisme ordinaire
et les violences sexistes
et sexuelles

#3

**Intégrer les effets
de genre**
dans les pratiques
d'accompagnement
et les contenus
de formations proposées

#4

**Poursuivre et renforcer
les actions spécifiques**
sur la place des femmes
dans le milieu agricole
et les actions en
non-mixité choisie

#5

**Participer au
positionnement
des hommes**
pour l'égalité dans le milieu
agricole en travaillant
le rôle et la posture d'allié

#6

Agir sur la mixité
dans les conseils
d'administration
des ADDEAR

Pour aller plus loin

Demander le rapport complet
du diagnostic par mail
à reseau@ardear-aura.fr
[www.agriculturepaysanne.org/
auvergne-rhone-alpes](http://www.agriculturepaysanne.org/auvergne-rhone-alpes)

Pour être accompagné-e

Contactez **l'ADDEAR**
de votre département.
[www.agriculturepaysanne.org/
Notre-reseau-departemental](http://www.agriculturepaysanne.org/Notre-reseau-departemental)