

# LA PLACE DES FEMMES EN AGRICULTURE



Participation des femmes dans les exploitations agricoles  
et dans les organisations professionnelles agricoles  
en Franche-Comté et en Suisse

Août 2013

---

Aline BIHLER  
Loan JÉRÔME  
Valérie MIÉVILLE-OTT

# Partenaires du projet



Trame  
La force d'un groupe  
Frgeda Franche-Comté



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



UNION EUROPÉENNE

Projet bénéficiaire  
du Fonds européen  
de développement régional



Avec la contribution financière  
du compte d'affectation spéciale  
«développement agricole et rural»



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
DE L'AGROALIMENTAIRE  
ET DE LA FORÊT



SBV Schweizerischer Bauernverband

USC Unione Svizzera dei Contadini

USP Union Suisse des Paysans

UPS Uniu Purila Svizra



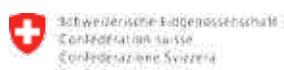
Kanton Bern  
Canton de Berne



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

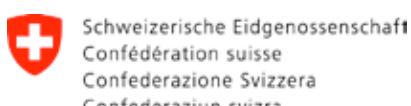


BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE  
FEMMES ET HOMMES



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département Fédéral de l'Intérieur BFI  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEC  
Aides financières prévues par la loi sur l'égalité



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Introduction</b>	<b>4</b>
1.1 Constats de départ	4
1.2 FARAH	4
1.3 Un double état des lieux	5
1.4 Méthodologie générale	6
1.5 Profil des femmes participant au projet FARAH	6
<b>2. Travail et rôle des femmes dans les exploitations agricoles</b>	<b>8</b>
2.1 Principaux chiffres de la place des femmes dans les exploitations	8
2.2 Activités et responsabilités des femmes dans les exploitations	17
<b>3. Engagement des femmes dans les organisations professionnelles agricoles</b>	<b>23</b>
3.1 Analyse de la place des femmes dans des organisations professionnelles agricoles	25
3.2 Analyse de parcours d'engagement de femmes	35
<b>4. Du constat à l'action</b>	<b>46</b>
Bibliographie	48
Sites Internet des organisations agricoles étudiées	50
Liste des sigles et abréviations	50
Liste des figures	51
Liste des tableaux	51
Annexe 1 : Etapes de la construction du diagnostic	52
Annexe 2 : Tableaux comparatifs des statuts juridiques en France	53
Annexe 3 : Tableau comparatif des statuts juridiques en Suisse	54

# 1 INTRODUCTION

## 1.1 CONSTATS DE DÉPART

Les femmes jouent un grand rôle dans le secteur agricole en France et en Suisse. En 2010, elles représentent respectivement 32% (307 155 femmes) et 37% (61 264 femmes) de la population active agricole<sup>1</sup>. Responsables de la gestion de l'exploitation, d'une branche de production ou d'un atelier de diversification, leurs formes d'engagement sur l'exploitation sont variées. Salariées, cheffes<sup>2</sup> d'exploitation, co-exploitantes ou encore aides familiales, elles sont en tous les cas des actrices du développement agricole.

Or, dans un contexte où 1 personne sur 3 est une femme en agriculture, le métier reste fortement connoté comme masculin. Ce manque de visibilité des femmes est perçu au niveau du travail de l'exploitation mais aussi au sein des instances représentatives du secteur. En France, alors qu'elles représentent 40% des adhérents du syndicat majoritaire, seuls 10% des responsables professionnels<sup>3</sup> sont des agricultrices. En Suisse, rares sont les femmes qui apparaissent dans les organigrammes des structures de défense des filières.

S'emparant de ces questions, les organismes de développement TRAME-FRGEDA de Franche-Comté et AGRIDEA se sont associés pour mettre en place le projet transfrontalier FARAH.

## 1.2 FARAH

FARAH, acronyme de « Femmes en Agriculture : Responsables et Autonomes en complémentarité avec les Hommes », a pour objectif de sensibiliser les femmes et leur entourage sur la définition des places et des rôles de chacun en fonction des compétences et des besoins propres, au sein de l'exploitation comme des organisations agricoles. Construire des relations satisfaisantes entre homme et femme, avoir une place qui correspond à ses compétences et ses besoins sont des facteurs de performance pour l'entreprise et pour les structures qui gèrent l'agriculture. FARAH vise donc à une pleine reconnaissance des femmes en tant que partenaires dans le monde agricole.

FARAH, prénom d'origine arabe, est mixte, même s'il est plus souvent donné aux filles qu'aux garçons. Il signifie « Bonheur, Satisfaction, Joie, Gaieté ». Il est en cela symbolique des notions de mixité, de fierté du métier et d'épanouissement, portées par le projet. FARAH offre un cadre d'organisation et des espaces d'échanges pour faire émerger des propositions contribuant à l'égalité hommes-femmes en agriculture.

Soutenu par le programme européen Interreg IV A France–Suisse et différentes institutions ou associations nationales (la Délégation Régionale des Droits des Femmes et à l'Egalité pour la France ; l'Union Suisse des paysans, l'Union Suisse des Paysannes et Femmes Rurales, les Services de vulgarisation des cantons concernés, le Bureau fédéral de l'égalité ainsi que les bureaux de l'égalité des Cantons de Vaud et du Jura pour la Suisse), le projet (2012-2015) vise l'expérimentation d'actions concrètes pour favoriser la visibilité, la reconnaissance, l'autonomie et la prise de décision des femmes dans les exploitations et dans les organisations agricoles.

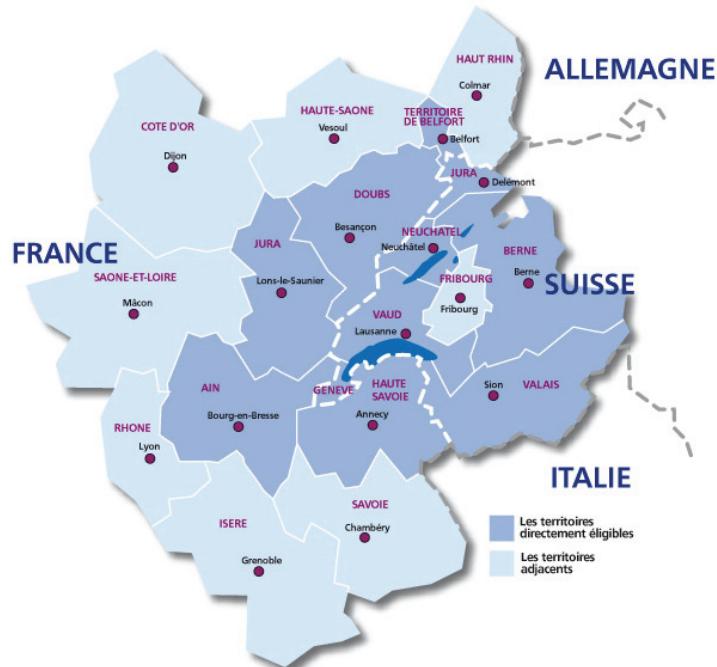
FARAH concerne tant les femmes que les hommes, et tant l'équilibre de la vie professionnelle que sa bonne articulation à la vie familiale et personnelle. Le projet se veut mixte afin de favoriser un partenariat équilibré entre les hommes et les femmes en agriculture. Le territoire du projet est l'Arc jurassien franco-suisse.

<sup>1</sup> Sources : *Relevé des structures agricoles 2010 de l'Office fédéral de la statistique et Recensement agricole 2010 du Ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche*.

<sup>2</sup> En Suisse, on écrit une femme « cheffé » d'exploitation, le terme est féminisé. En France, on écrit une femme « chef » d'exploitation, sans féminisation du terme. Nous utiliserons dans ce rapport l'orthographe suisse.

<sup>3</sup> Le terme de « responsable professionnel-le » désigne les membres élu-e-s ou représentant-e-s dans les instances dirigeantes : conseil d'administration, comité, bureau. Ils fixent les orientations politiques de la structure.

Figure 1 : Territoire du projet



Source : Interreg IV France-Suisse

### 1.3 UN DOUBLE ÉTAT DES LIEUX

Une des premières actions de FARAH est de faire un état des lieux pour connaître la situation des femmes de l'Arc Jurassien dans l'agriculture et de caractériser succinctement la place qu'elles occupent dans les exploitations agricoles, en particulier de :

- Décrire les formes d'engagement des femmes sur les exploitations (activités, tâches et degré de responsabilité) ;
- Déterminer si leurs formes d'engagement dans l'exploitation varient selon leur profil, leur parcours, leur statut et les caractéristiques de l'exploitation ;
- Comparer les situations en France et en Suisse.

Le deuxième volet de cet état des lieux était de préciser la place et le rôle des femmes dans les organisations professionnelles agricoles et, le cas échéant, de comprendre pourquoi les femmes sont sous représentées dans les instances décisionnelles de celles-ci. Ceci supposait d'identifier les freins à l'engagement des femmes dans le système professionnel, au regard :

- du fonctionnement des organisations professionnelles agricoles (OPA)<sup>4</sup>, de leurs mécanismes de mobilisation et de recrutement ;
- des situations et des responsabilités des femmes au sein de l'exploitation et de la famille, ainsi que des engagements qu'elles peuvent occuper par ailleurs à l'extérieur (engagement associatif, politique) ;
- de la perception que les femmes ont du système professionnel ;
- d'autres facteurs explicatifs, comme les moyens disponibles pour faciliter l'articulation des temps de vie familial, professionnel et décisionnel des femmes.

<sup>4</sup> Utilisé couramment en France, le terme d'organisations professionnelles agricoles (OPA) désigne de manière générale toutes les structures agricoles au service des agriculteurs et dont l'organe décisionnel est piloté par eux-mêmes. Elles comprennent aussi bien des associations, des syndicats, des chambres d'agriculture, des centres de gestions, etc.

Notre souhait, au travers de cette analyse, était de lancer une réflexion sur les moteurs (motivations, systèmes facilitants) et les freins tant organisationnels, économiques que sociaux ou symboliques à l'engagement des femmes dans les organisations professionnelles agricoles.

## 1.4 MÉTHODOLOGIE GÉNÉRALE

Cet état des lieux s'est appuyé tant sur des données quantitatives que qualitatives. L'état des lieux quantitatif a consisté à collecter et à synthétiser un certain nombre de données existantes sur la situation des femmes. En France, les statistiques qui ont été utilisées sont essentiellement celles du recensement général agricole réalisé par le Ministère de l'agriculture en 2010. En Suisse, les données ont été extraites principalement du *Rapport agricole 2012* de l'Office fédéral de l'agriculture, qui a actualisé cette année son chapitre sur *Les femmes dans l'agriculture*.

Cet aperçu global a été complété par la lecture de sources documentaires.

Par ailleurs la conduite d'entretiens qualitatifs a permis de mieux appréhender les formes d'engagement des femmes en agriculture, dans les exploitations et à l'extérieur. Ces entretiens ont été réalisés auprès de vingt femmes actives en agriculture ainsi qu'auprès de vingt-trois responsables d'organisations professionnelles agricoles. Les premiers entretiens visaient à préciser les trajectoires personnelles et professionnelles de ces 20 femmes (parcours de vie, activités, motivations, représentations de leur place dans les exploitations et dans le système organisationnel quand tel était le cas). Les seconds entretiens visaient à évaluer le degré de sensibilisation et de prise en compte de l'égalité hommes-femmes au sein des OPA.

Parallèlement, la participation à des journées thématiques, les discussions au sein du comité de pilotage et les temps d'échanges collectifs avec les femmes participant au projet nous ont permis de mieux comprendre comment les femmes vivent leur situation, de vérifier la concordance de l'état des lieux aux expériences vécues et d'identifier des pistes d'actions concrètes à mettre en place.

## 1.5 PROFIL DES FEMMES PARTICIPANT AU PROJET FARAH

Différentes rencontres ont réuni des femmes agricultrices et paysannes depuis le démarrage du projet au printemps 2012. A ce jour, une quinzaine de femmes suisses et une vingtaine de femmes franc-comtoises s'impliquent régulièrement dans les différentes activités du projet FARAH. Pour la plupart, elles ont entre 35 et 50 ans et s'investissent par ailleurs dans des associations locales féminines.

En Suisse, elles sont majoritairement adhérentes d'unions locales de paysannes, associations qui s'attachent à la formation et à la défense du statut de la paysanne, à la promotion des produits du terroir, au rapprochement entre les milieux citadins et ruraux (journées portes ouvertes à la ferme, brunch santé, ...) et à diverses activités comme la cuisine, le jardinage ou les soirées récréatives.

En Franche-Comté, elles sont essentiellement membres de groupes de développement agricole féminin ou de syndicats, au sein desquels elles se consacrent notamment à des échanges d'expériences et de savoir-faire pour améliorer la conduite de l'exploitation et leur quotidien.

Parmi les femmes suisses, la majorité des paysannes investies dans le projet n'a pas de statut professionnel sur l'exploitation. Toutes sont arrivées à l'agriculture par le mariage et la moitié est titulaire d'un brevet de paysanne. La moitié occupe parallèlement un travail à temps partiel à l'extérieur. Trois ne sont pas issues du milieu paysan. Il est intéressant de noter que ces femmes, plus souvent que les Françaises, citent leurs activités de ménage, de jardin, d'entretien des alentours de la ferme et de préparation des repas dans la description de leurs activités dans l'exploitation agricole.

Leur participation aux tâches spécifiques de l'exploitation est variée: aide auprès du conjoint dans les travaux des champs et de la traite, paiement des factures, secrétariat, responsabilité d'une branche d'exploitation, etc.

Parmi les femmes franc-comtoises participant au projet, une majorité est cheffe d'exploitation, installée en bovins lait avec leur conjoint agriculteur suite à une expérience antérieure hors agriculture. Deux sont salariées sur l'exploitation de leur mari et deux sont conjointes collaboratrices.

Comme les participantes suisses, les participantes franc-comtoises sont majoritairement arrivées à l'agriculture par le mariage, seules deux femmes ont repris l'exploitation familiale. Elles ont suivi une formation ou un stage agricole pour s'installer et travaillent aujourd'hui exclusivement sur l'exploitation. Dans ce cadre, elles ont principalement la responsabilité et la charge de la traite, des soins aux animaux et de la comptabilité. Leurs activités sont globalement bien affirmées et valorisées, plutôt sous l'angle professionnel en France (« je suis agricultrice ») et plutôt sous l'angle des responsabilités familiales en Suisse (« je suis paysanne et maîtresses de maison »). Elles nous ont fait part de leur quotidien, de leurs fiertés et de leurs préoccupations lors des entretiens et dans les séances d'échanges en France et en Suisse.

Le descriptif des tâches réalisées par les femmes participant au projet FARAH nous renseigne sur leur situation et degré d'investissement en agriculture. Dans ce cadre, l'approche genre qui concerne les rapports sociaux de sexe analyse quatre rôles sociaux.

**Figure 2: Les 4 rôles sociaux des hommes et des femmes selon l'approche genre<sup>6</sup>**

<b>Le rôle productif</b>	<i>Activités économiques, rémunératrices, génératrices de revenus</i> Activités informelles (génératrices de revenus mais non reconnues)
<b>Le rôle reproductif</b>	<i>Activités à la base du développement des sociétés</i> Soin aux enfants, garde des enfants Tâches domestiques (nettoyage, bricolage, réparations, ...) Alimentation (achat, préparation des repas, ...) Activités liées à la santé
<b>Le rôle communautaire</b>	<i>Activités et contributions bénévoles à la vie sociale et communautaire</i> Bénévolat associatif, activités culturelles Fêtes et rites Soins bénévoles aux personnes âgées Entretien de l'environnement
<b>Le rôle politique et décisionnel</b>	<i>Exercice du pouvoir et participation à la prise de décision</i> Niveau politique (international, national, local) Niveau associatif et autres responsabilités sociétales Niveau interne à la communauté, à la famille

Le présent diagnostic analyse la place des femmes et la décline selon ces différents rôles sociaux à deux niveaux: au niveau de l'exploitation agricole (partie 1) et au niveau des organisations professionnelles agricoles (partie 2).

<sup>6</sup> Le cadre d'analyse de Harvard, Institut pour le développement international, Université de Harvard- USA-« les rôles sociaux », fiche méthodologique N°3- Adéquations.

## 2 TRAVAIL ET ROLE DES FEMMES DANS LES EXPLOITATIONS AGRICOLES

### 2.1 PRINCIPAUX CHIFFRES DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES EXPLOITATIONS

#### 2.1.1 EN FRANCHE-COMTÉ

En 2010, 5 458 femmes participent à l'activité agricole en Franche-Comté. Cheffes d'exploitation, co-exploitantes, salariées ou aides familiales, elles représentent 28% des actifs agricoles de la région. Un tableau en annexe 2 en présente les différents statuts.

Tableau 1 : Les différents statuts des femmes en agriculture en Franche-Comté

femmes actives en agriculture	Doubs		Jura		Haute-Saône		Territoire de Belfort		Franche-Comté		France	
	nombre	% de femmes	nombre	% de femmes	nombre	% de femmes	nombre	% de femmes	nombre	% de femmes	nombre	% de femmes
cheffes et coexploitantes	897	19%	757	19%	753	21%	100	20%	2507	19%	161'477	27%
conjointes actives (non cheffes d'exploitation ou coexploitantes)	707	75%	625	72%	499	66%	73	64%	1904	71%	85'692	62%
autres actives familiales salariées permanentes (non membres de la famille)	247	23%	179	25%	145	27%	32	36%	603	25%	20'021	29%
ensemble actives permanentes	124	27%	162	27%	140	27%	18	34%	444	27%	39'965	26%
	1975	28%	1723	28%	1537	28%	223	29%	5458	28%	307'155	32%
femmes de moins de 40 ans	Doubs		Jura		Haute-Saône		Territoire de Belfort		Franche-Comté		France	
	nombre	% de femmes	nombre	% de femmes	nombre	% de femmes	nombre	% de femmes	nombre	% de femmes	nombre	% de femmes
ensemble des installées	9	15%	14	22%	18	31%	x	x	41	23%	945	24%

#### 2.1.1.1 Les exploitantes franc-comtoises

Un agriculteur sur cinq est une agricultrice dans la région en 2010.

A l'image des exploitantes françaises, les agricultrices franc-comtoises sont en moyenne plus âgées que leurs homologues masculins: elles ont 50 ans en moyenne contre 46 ans pour les hommes. Parmi les femmes cheffes d'exploitation, nombreuses sont en effet celles qui ont repris l'exploitation au départ en retraite de leur conjoint. En France, 82% des femmes installées en 2006-2007 étaient ainsi conjointes des précédents chefs d'exploitation et 13% en étaient des parentes<sup>7</sup>.

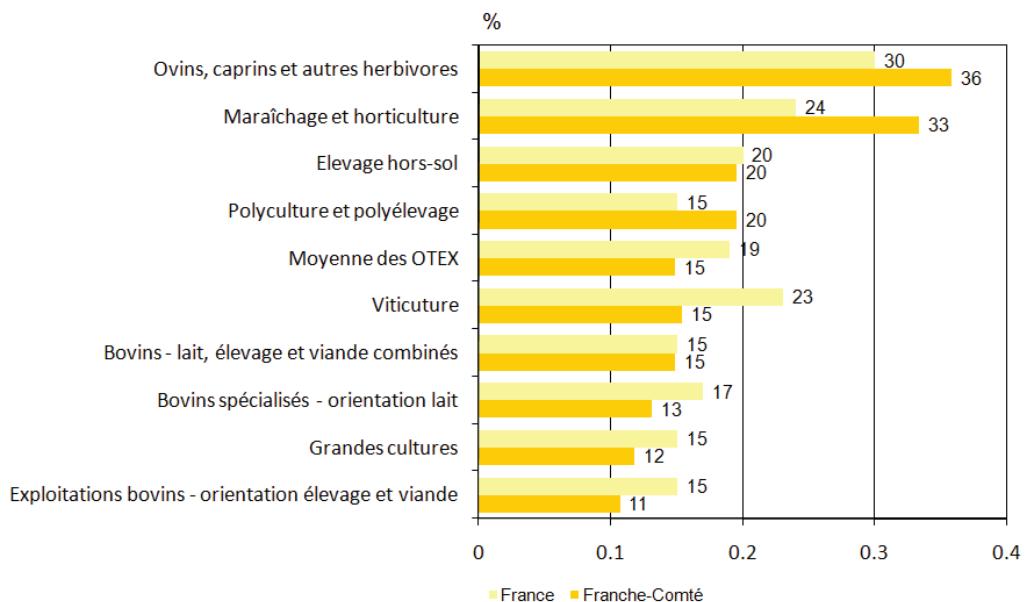
En moyenne, les femmes représentent près d'une installation de moins de 40 ans sur quatre en 2010. Le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles s'attend à ce que la part des femmes atteigne un tiers des chefs d'exploitation à l'horizon 2020.

<sup>7</sup> Source : Voir [3].

Premier constat, les jeunes exploitantes s'installent plus tardivement que leurs homologues masculins (31 ans en moyenne, contre 29 ans chez les hommes). Cette différence d'âge s'explique en partie par leur niveau de formation plus élevé et leur choix d'installation plus tardif<sup>8</sup>. En 2010 en France, 77% des exploitantes de moins de 40 ans ont le niveau baccalauréat (73% des jeunes hommes) dont 44% sont diplômées de l'enseignement supérieur (37% des hommes), le plus souvent hors filière agricole. La MSA souligne par ailleurs que les femmes s'installent le plus souvent une fois les enfants davantage autonomes, aux alentours de 35-40 ans<sup>9</sup>.

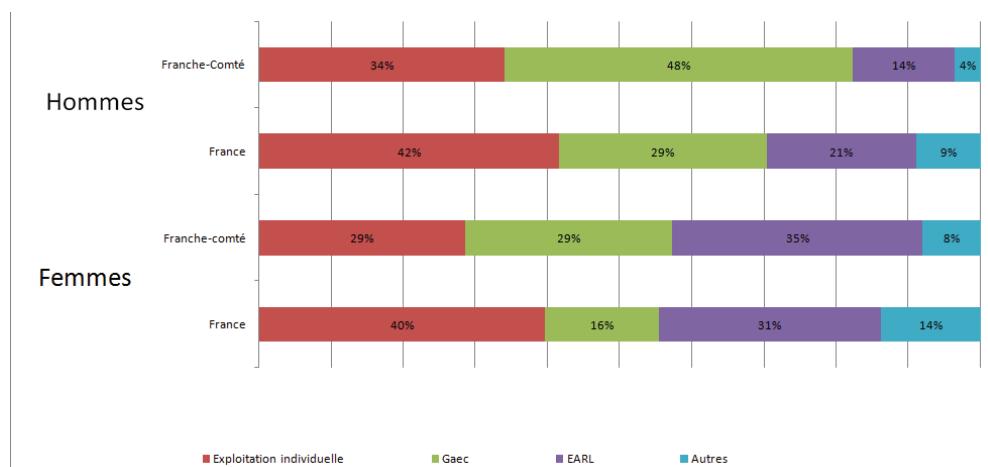
Deuxième constat, les jeunes agricultrices se trouvent sur tous les types d'exploitations de la région. D'avantage représentées dans les élevages d'ovins et de caprins, dans le maraîchage et l'horticulture, dans les élevages hors sol et dans la polyculture/polyélevage, elles dirigent moins souvent des exploitations de grandes cultures ou d'élevage bovin. Ceci est à mettre en relation avec un pourcentage de cheffes moins élevé en Franche-Comté, où l'élevage laitier est dominant, qu'en France: 15% de femmes cheffes ou co-exploitantes en Franche-Comté versus 19% en France.

**Figure 3 : Taux de féminisation des branches de production en France et en Franche-Comté**



Les formes sociétaires sont au niveau régional fortement représentées (71% des exploitations chez les exploitantes de moins de 40 ans, 58% en France).

**Figure 4 : Formes juridiques des exploitations**

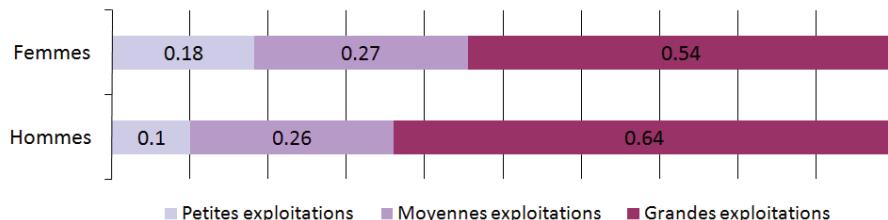


8 Voir notamment à ce propos l'étude réalisée par le CNRS sur les parcours professionnels des femmes [15].

9 Voir [40].

Pour ce qui est de la taille des exploitations, comme au niveau national, les femmes dirigent des exploitations nettement plus petites que les hommes: 38 hectares en moyenne contre 73 hectares chez les hommes. Les orientations où elles sont le plus représentées étant aussi de fait de plus petites exploitations (ovin/caprin, maraîchage). Economiquement, les jeunes exploitantes gèrent moins souvent de grandes exploitations que les hommes<sup>10</sup>.

**Figure 5 : Taille des exploitations franc-comtoises**



### 2.1.1.2 Les conjointes d'exploitants

En Franche-Comté, on compte au total 5 854 conjointes d'exploitants (hors cheffes d'exploitation et co-exploitantes), dont une sur trois est déclarée comme active sur l'exploitation. Cette proportion est plus élevée qu'au niveau national (une conjointe active sur quatre), où de manière générale le choix du conjoint n'entraîne plus systématiquement le choix du métier<sup>11</sup>. Ce constat, sensible à tous les âges, touche davantage les plus jeunes. Celles-ci viennent moins du milieu agricole et font davantage le choix de travailler en dehors de l'exploitation.

Depuis la loi d'orientation agricole de 2006, les conjointes participant aux travaux ont l'obligation de choisir un statut social. Hormis le statut d'aide familiale, limité à une durée maximale de 5 ans, les femmes ont le choix entre 3 statuts: (co)-exploitante, conjointe collaboratrice ou salariée agricole. Ces trois statuts déterminent des niveaux de protection sociale différents.

Si l'accès au statut d'exploitante ou co-exploitante est possible, une majorité de conjointes opte pour le statut de « conjointe collaboratrice », statut qui peut être cumulé avec une activité salariée extérieure et qui ouvre des droits minimaux en matière de protection sociale. Les conjointes collaboratrices effectuent en moyenne en France 70% d'un temps plein (la moitié est à plein temps) sur l'exploitation agricole, essentiellement sur des exploitations individuelles, dans l'élevage bovins-lait, les cultures céréalières, la polyculture élevage, l'élevage de bovins-viande et la viticulture<sup>12</sup>. Ce sont généralement des femmes proches de la retraite, les plus jeunes préférant s'installer avec un statut offrant davantage de droits. Les critiques sur ce statut touchent principalement au fait que le statut de conjointe collaboratrice ouvre un droit relatif en matière de retraite et de prestations sociales (accident du travail et maladie professionnelle, allocation de remplacement maternité, pension d'invalidité en cas d'inaptitude partielle ou totale, droit à la formation continue) mais aucun droit professionnel, maintenant la conjointe dans une situation d'ayant droit et dans une relation de subordination à son conjoint, prolongeant une inégalité entre deux personnes qui travaillent au quotidien sur l'exploitation: une femme « conjointe collaboratrice » et un homme « chef d'exploitation »<sup>13</sup>.

Le salariat des conjointes d'exploitants reste quant à lui exceptionnel (7% des situations), mais de plus en plus choisi, notamment par les jeunes femmes. En plus d'une rémunération, ce statut permet de bénéficier d'une couverture sociale personnelle et de droits à la retraite. Les conjointes salariées travaillent notamment en viticulture, en maraîchage/horticulture ou dans les cultures de fruits, exploitations qui sont employeuses de salariés non familiaux par ailleurs. Les conjointes salariées effectuent en moyenne 70 % d'un plein temps<sup>14</sup> sur l'exploitation.

<sup>10</sup> Les surfaces agricoles et les cheptels sont valorisés selon des coefficients permettant le calcul de la production brute standard (PBS). La PBS décrit un potentiel de production des exploitations et permet de classer les exploitations selon leur dimension économique en petite (moins de 25 000 euros), moyenne (de 25 000 euros à 100 000 euros) ou grande exploitation (supérieure ou égale à 100 000 euros).

### 2.1.1.3 Les autres actives familiales

L'aide d'appoint des mères, filles ou sœurs diminue. Ce constat est similaire pour les pères, fils et frères. Elles sont 603 en Franche-Comté en 2010 à intervenir sur l'exploitation et effectuent en moyenne un quart de temps sur l'exploitation. Les mères sont plus actives que les filles, ces dernières se distinguent de leurs frères, qui interviennent davantage et prennent généralement la succession de leur père.

### 2.1.1.4 Les salariées agricoles (non membres de la famille)

Les organismes n'utilisent pas les mêmes champs statistiques derrière le terme de salarié(e), d'où différents chiffres en fonction des sources utilisées. Pour l'INSEE, un salarié est réputé permanent lorsqu'il est occupé régulièrement 2 jours par semaine. En revanche, s'il travaille à temps plein pendant 6 mois de l'année, il est classé salarié saisonnier. Pour la MSA, les salariés permanents sont ceux qui travaillent plus de 200 jours par an. Pour le Ministère de l'agriculture, les salariés permanents sont les salariés non membres de la famille des chefs d'exploitation, qui effectuent un travail régulier tout au long de l'année, quelle que soit sa durée.

Selon le recensement agricole, les femmes représentent un peu plus d'un emploi salarié permanent sur quatre en Franche-Comté. Une part en augmentation régulière et qui correspond aux statistiques nationales.

Ces emplois sont, comme pour les hommes, peu qualifiés et principalement sous contrat à durée déterminée<sup>15</sup>. En France, 90% sont ouvrières agricoles, 6% sont techniciennes agricoles et 4% occupent une fonction de cadre, contremaître ou agent de maîtrise. La présence de cadres ou techniciennes est toutefois plus fréquente en élevage bovin alors que les hommes sont davantage qualifiés dans les élevages de porcs et de volaille. Pour ce qui est des contrats à durée déterminée, ils concernent en France 87% des cas des embauches de femmes dans le secteur de la production en 2010 et 83% pour les hommes. Ces fortes proportions de CDD s'expliquent par le poids des saisonniers et par le recul des emplois permanents dans un contexte de crise.

Sous contrat à durée déterminée, les femmes et les hommes effectuent globalement le même nombre d'heures pour un salaire identique. En revanche, la MSA constate des disparités qui touchent les salariées en contrat à durée indéterminée où les femmes travaillent moins d'heures et sont peu représentées dans les salaires les plus élevés.

Au niveau national, une salariée sur deux est à temps partiel (35% des hommes). Leur précarité est alors d'autant plus importante qu'elles n'ont généralement qu'un employeur agricole, ce qui est moins vrai pour les hommes.

Les femmes salariées sont particulièrement présentes sur la région dans les secteurs de l'horticulture-maïchage, de l'élevage laitier et de la viticulture.

## 2.1.2 EN SUISSE

En 2010, 61 264 femmes sont recensées parmi la main d'œuvre agricole (Office Fédéral de la Statistique), soit 37% des actifs agricoles. Elles sont recensées comme cheffes d'exploitation, épouses, autres membres de la famille ou actives de la main d'œuvre non familiale. L'annexe 3 en précise les conséquences au niveau des assurances sociales.

Tableau 2 : Les femmes dans la statistique agricole suisse

SUISSE - femmes actives en agriculture en 2010	nombre	% de femmes
Main d'œuvre familiale	51'391	38%
dont cheffes d'exploitation	2'827	5%
dont autres membres de la famille	48'564	63%
Main d'œuvre non familiale	9'873	32%
Ensemble des actives	61'264	37%

Source : OFS, Relevé des structures agricoles 2010

11 Voir [10], [27], [36].

12 Voir [40].

13 Voir [15], [16].

14 Voir les données de la MSA [40].

### 2.1.2.1 Les femmes paysannes

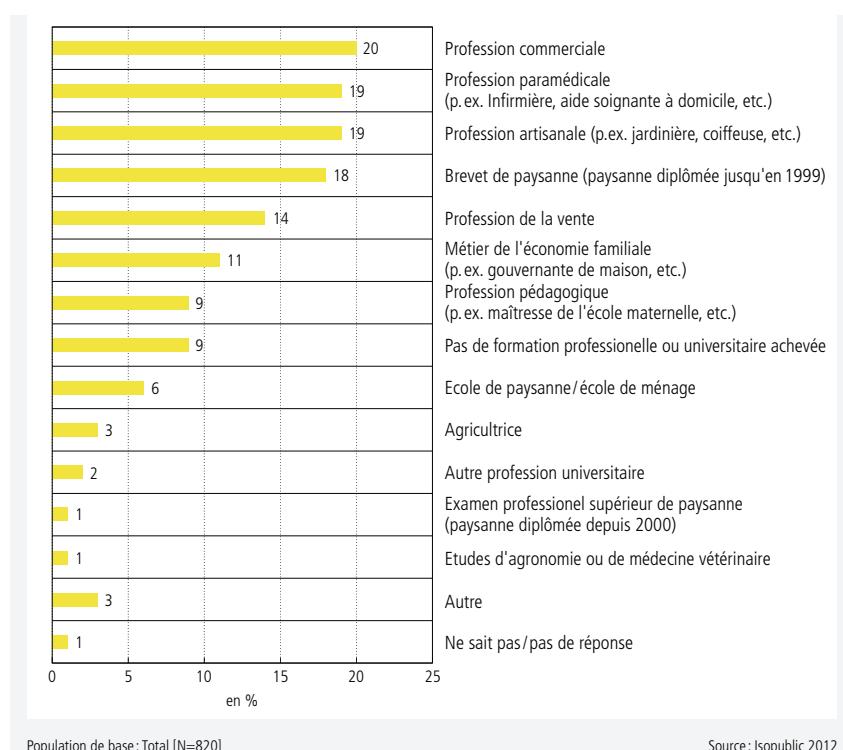
En Suisse, les femmes actives en agriculture se désignent le plus souvent par le terme de « paysanne ». Formellement, le terme de paysanne est attaché à l'obtention du diplôme ou du brevet de paysanne, qui donne droit aux paiements directs et confère les responsabilités de gestion du ménage rural et de participation à la conduite de l'exploitation. Le terme d'agricultrice est quant à lui employé pour désigner les femmes ayant suivi un CFC agricole.

Les statistiques de la place des femmes dans le paysage agricole étant lacunaires, nous nous appuierons ici sur le rapport agricole 2012<sup>16</sup> qui offre un aperçu intéressant de la situation des paysannes. Ce rapport, qui actualise une précédente étude menée en 2002<sup>17</sup>, présente les résultats d'un questionnaire rempli par 820 paysannes, éclairés par des débats menés dans quatre groupes de discussion ayant réuni une trentaine de participantes. Il répond au postulat de la conseillère nationale Maya Graf intitulé « Rapport sur la situation des femmes dans l'agriculture » et fait partie du plan d'action relatif à la « Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ».

Souvent formées à un autre métier, les femmes paysannes arrivent en agriculture par mariage. Elles sont la moitié à conserver une activité extérieure, dont deux sur trois en lien à leur formation initiale (trois sur quatre chez les moins de 35 ans). Leur travail extérieur représente en moyenne 8 heures par semaine. Les raisons citées à l'exercice d'un travail extérieur sont financières, sociales et professionnelles: 54% dépendent de ce revenu supplémentaire, 29% apprécient l'indépendance financière procurée, 48% le contact avec d'autres personnes, 43% le font par plaisir, 24% souhaitent garder le contact avec leur milieu professionnel.

La moitié de leur conjoint exerce aussi une activité extra-agricole. Ainsi, aussi bien la moitié des femmes que la moitié des hommes (selon l'échantillon enquêté) exercent une activité annexe, le plus souvent par obligation économique.

**Figure 6: Formation professionnelle de la paysanne – Suisse (plusieurs réponses possibles)**



Source: OFAG, Rapport agricole 2012.

15 Voir [40].

16 Voir [43].

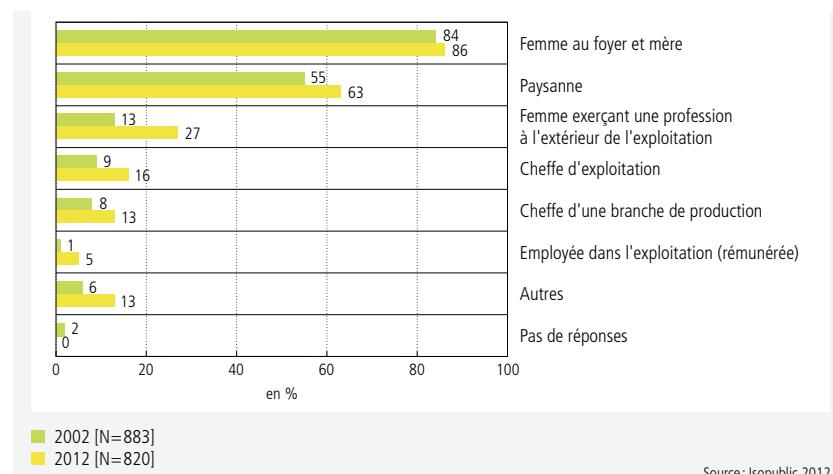
17 Voir [56].

En ce qui concerne la formation continue, 3% des paysannes a suivi un cours de perfectionnement<sup>18</sup>. Ce pourcentage est plus important en Suisse romande. Les cours de perfectionnement les plus demandés sont les cours touchant à la sphère domestique et familiale (couture, travaux manuels, cuisine et pâtisserie, jardinage, auto approvisionnement) puis les cours d'informatique et de comptabilité.

Le ménage agricole est quant à lui le plus souvent composé des parents et des enfants. Les grands-parents (le plus souvent les parents du chef d'exploitation) sont davantage présents sur les fermes du Tessin. Ils le sont moins en Suisse romande, avec des nuances toutefois selon les régions, à l'image des grandes maisons vaudoises conçues pour la cohabitation des générations. Si la cohabitation favorise l'entraide entre générations, elle peut être source aussi de conflits : confrontation des générations sur la tenue traditionnelle du ménage, sur la culture du potager assurant l'autosuffisance ou sur l'éducation des enfants.

Les femmes interrogées dans l'enquête se perçoivent avant tout comme femme au foyer et mère. C'était le cas en 2002, c'est toujours le cas en 2012 (86% des réponses). Néanmoins, les rôles liés à la profession, dans l'exploitation comme à l'extérieur, sont davantage affirmés qu'en 2002.

**Figure 7: Auto-perception de leur rôle par les paysannes – 2002-2012 (plusieurs réponses possibles)**

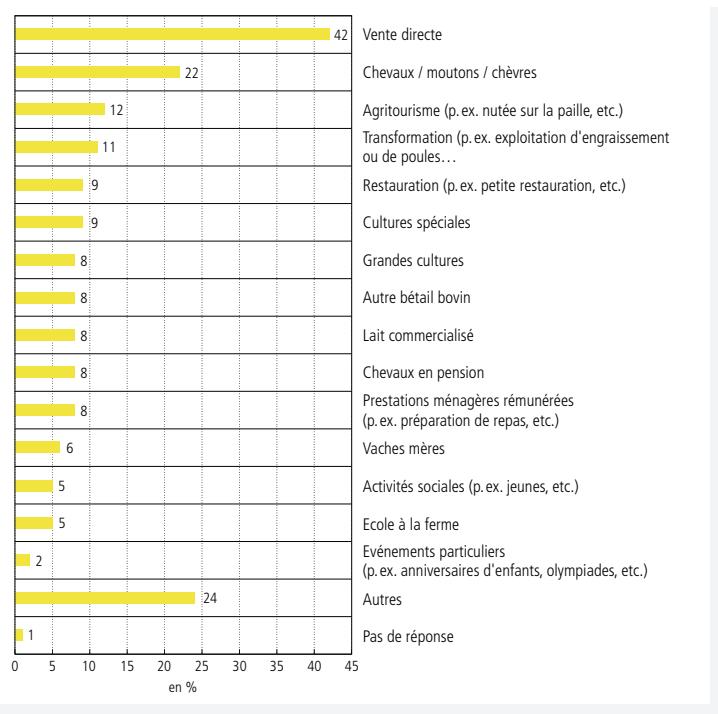


Source: OFAG, Rapport agricole 2012.

Un quart des femmes dans l'agriculture sont responsables à part entière d'au moins une branche de l'exploitation, principalement la vente directe, les chevaux, moutons et chèvres, l'agritourisme et la transformation. Les revenus de ces activités contribuent au revenu total de l'exploitation. 10% des femmes responsables d'une branche contribuent à plus de 75 % à la constitution de ce revenu, un cinquième à hauteur de 26 à 50 % et un quart à hauteur de 10 à 25 %. Plus les femmes sont jeunes, plus leur contribution au revenu de l'exploitation est élevée.

<sup>18</sup> Selon l'Enquête suisse sur la population active, 2010.

**Figure 8: Branches d'exploitation dont les femmes ont la responsabilité principale (plusieurs réponses possibles)**



Population de base : les femmes qui sont seules responsables d'une branche d'exploitation [N=193]

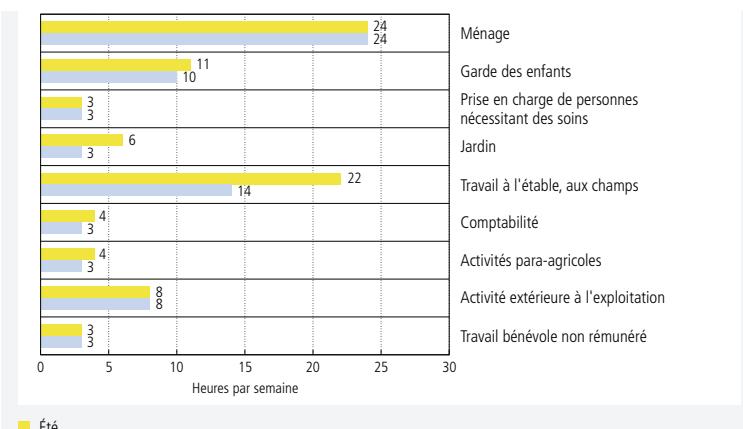
Source: Isopublic 2012

Source : OFAG, Rapport agricole 2012.

Trois quarts des femmes déclarent participer aux décisions touchant l'exploitation. Plus des deux tiers effectuent régulièrement des travaux à l'étable et aux champs, à raison de 22 heures par semaine en moyenne en été et de 14 heures en hiver. A ces travaux, s'ajoutent la comptabilité et les autres tâches administratives ainsi que les activités para-agricoles comme la vente directe. Le temps de travail consacré dans et au profit de l'exploitation se porte au total à environ 24 heures par semaine.

Pour ce qui est du travail domestique, intégré dans le volume total de travail comptabilisé dans l'enquête, il représente le domaine auquel les femmes consacrent le plus de temps : 24 heures en moyenne par semaine. Le temps consacré par les femmes à chacune de ces activités diffère selon les personnes, notamment en fonction de l'âge et de la présence d'enfants ou de parents à charge. Aussi, pour le ménage, la famille, le jardin, l'exploitation et leur activité en dehors de l'exploitation, les paysannes estiment en moyenne à 80h leur temps de travail par semaine.

**Figure 9: Temps de travail hebdomadaire selon les types d'activité**



Population de base: Total [N=820]

Source: Isopublic 2012

Source : OFAG, Rapport agricole 2012.

Cette durée, assez subjective et qui dépend largement de ce qu'elles incluent ou non dans leur décompte, est supérieure au temps de travail estimé en 2002 (70h) et souligne un contexte de forte charge de travail. Une enquête budget-temps a été réalisée par Agroscope (ART) dont les résultats seront prochainement disponibles.

En Suisse, une femme active en agriculture peut bénéficier du statut de cheffe d'exploitation, d'associée ou de salariée de l'exploitation. Cependant, une majorité n'a en fait aucun statut. En l'absence de statistiques sur le sujet, les professionnels actifs dans le terrain estiment cette proportion entre 85 et 90 %. A ce sujet, le rapport agricole relève des décalages très importants entre ce que les femmes pensent de leur situation juridique et sociale et la réalité de leur situation. Par exemple, deux tiers des femmes interrogées déclarent être copropriétaires, alors que seule une très petite minorité serait inscrite réellement au registre foncier. Elles pensent – à tort – que leur régime matrimonial implique un droit de propriété. De même, plus de 70% des femmes disent partager la gestion de l'exploitation avec leur conjoint alors que juridiquement quasiment aucune n'est de fait co-exploitante.

### **2.1.2.2 Agricultrice, un métier qui s'impose timidement**

En 2011, 2 714 exploitations étaient dirigées par des femmes, soit 4,7 % de l'ensemble des exploitations agricoles. Ce nombre, qui est en augmentation (+1,3% par an entre 2000 et 2011) caractérise une profession dans laquelle les femmes s'engagent progressivement<sup>19</sup>.

Les femmes cheffes d'exploitation ont un statut analogue à celui de leurs homologues masculins. Un tiers d'entre elles a suivi une formation agricole et deux tiers ont appris le métier sur le terrain. Les données sur les exploitations dirigées par les femmes, publiées pour la première fois dans le rapport 2012, nous renseignent sur la taille de leur exploitation, sur leur situation géographique et sur leur taux d'activité.

Ainsi, les femmes dirigent plus souvent des exploitations de petite taille (60% sont des exploitations de moins de 10 hectares, le cas de 30% des exploitations dirigées par les hommes). 38% sont en région de plaine, 26% en région de colline et 35% en région de montagne. Cette répartition est semblable à celle des autres exploitations, avec une représentation légèrement plus élevée en zone de montagne. L'absence de données sur les orientations de production des exploitations féminines ne permet pas de relier directement ces caractéristiques aux types de production où les femmes sont fortement représentées. Cependant, l'analyse des orientations prises dans les parcours de formation montre, comme en France, une présence plus forte des femmes dans les secteurs du cheval, du maraîchage et de l'arboriculture.

Bien que cheffes d'exploitation, la majorité travaille à temps partiel (près des deux tiers) alors que seul un tiers des hommes chefs sont dans cette situation. Leur temps de travail hebdomadaire sur l'exploitation est de 40 heures et elles travaillent jusqu'à 22 heures à l'extérieur. Elles ont en moyenne 51 ans et 70% d'entre elles sont seule propriétaire de l'exploitation. En 2010, les femmes représentent 13% des diplômés du CFC d'agriculteurs<sup>20</sup>.

### **2.1.2.3 Les salariées agricoles (non membres de la famille)**

En ce qui concerne le salariat, les femmes représentent 32% de la main d'œuvre non familiale. Nous ne disposons à ce jour pas d'éléments supplémentaires concernant cette catégorie d'emploi.

## **2.1.3 DEUX PAYS, DEUX CONTEXTES**

Le panorama statistique de la place des femmes en France et en Suisse est difficilement comparable du fait des différences de définitions, d'indicateurs et de type de données recensées. Néanmoins, il en ressort de grandes différences contextuelles, notamment du fait que la mobilisation des femmes vers une reconnaissance de leur travail et l'accès à des revenus a abouti en France et en Suisse à des changements différents<sup>21</sup>.

---

19 Voir [43].

20 voir [43]

21 Voir notamment [9]

En Suisse, être paysanne se réfère avant tout à une situation familiale et conjugale. La dimension professionnelle est peu reconnue, y compris par les paysannes elles-mêmes. Ce manque de reconnaissance s'exprime notamment par l'absence très répandue de statut juridique des paysannes et par une non-rémunération de leur participation aux travaux de l'exploitation, pouvant être pourtant conséquente. Malheureusement, les statistiques sont bien silencieuses sur ces aspects là de la situation des paysannes. Nous ne connaissons ni la proportion des paysannes dans chaque statut, ni la part rémunérée de leur travail sur l'exploitation.

En France, les revendications se sont portées sur l'obtention d'une égalité juridique de statut et l'avènement du métier d'agricultrice, facilité par le développement notamment des formes sociétaires. En 1980, la loi d'orientation agricole instaure les statuts de conjoint co-exploitant et de conjoint collaborateur, autorisant les épouses à accomplir des actes d'administration concernant les besoins des entreprises agricoles. Elles n'acquièrent néanmoins aucun droit professionnel et restent sous tutelle du chef d'exploitation. En 1985, une réforme des régimes matrimoniaux met les femmes à égalité des hommes pour gérer le patrimoine commun et une autre réforme ouvre les EARL aux couples sans tierce personne. Suivent le décret du 23 février 1988 qui ouvre aux 2 époux la possibilité de toucher des aides à l'installation et la loi d'adaptation du 31 décembre de la même année qui introduit la possibilité de cession du bail entre époux. A partir de 1992, les conjointes avec un statut de conjoint de chef d'exploitation participant aux travaux peuvent sur option des deux époux solliciter le partage des points retraites. La loi d'orientation de 1999 a quant à elle modifié le statut de conjoint collaborateur et ouvert des droits supplémentaires en matière de retraite et autres prestations sociales. Depuis 2010, l'ouverture des GAEC aux époux sans tierce personne est possible. Aujourd'hui, les couples associés exploitants sont affiliés comme chefs d'exploitation à la mutuelle sociale agricole et les conjointes peuvent accéder à une protection sociale personnelle et complète.

A. RIEU et S. DAHACHE inscrivent l'évolution de la place des femmes en agriculture en France dans les processus de mutations de la famille et du métier d'agriculteur<sup>22</sup>. Ainsi, jusque dans les années 1960, le modèle professionnel dominant est celui des « familles agricoles élargies » (MENDRAS). Le chef de famille est légitimement le chef d'exploitation et chaque membre de la famille participe avec un statut de dépendance et d'infériorité. Les femmes n'ont aucun statut agricole. Leurs activités s'inscrivent dans le système social d'oppression particulier qu'est le patriarcat (DELPHY). Le modèle professionnel qui a suivi, celui des « couples agricoles complémentaires », était quant à lui basé sur une organisation du travail à forte hiérarchisation sexuée. En épousant un agriculteur, les femmes acceptaient le métier. Celui-ci était marqué par une division sexuelle du travail et les stratégies matrimoniales étaient directement liées aux stratégies successoriales (BOURDIEU). Les femmes bénéficient alors d'un moindre statut professionnel que les hommes, qui demeurent chefs d'exploitation. Puis, dans le contexte d'exode rural féminin et de célibat masculin, ce système de reproduction a dysfonctionné. Les conjointes qui restaient ont demandé reconnaissance et égalité de traitement. Ces revendications ont abouti à des mesures législatives de 'rattrapage'.

Dans le modèle des « couples égalitaires agricoles », les hommes et les femmes sont installés en GAEC ou sous d'autres formes sociétaires. Ils bénéficient des mêmes statuts professionnels (chef d'exploitation) et droits dans le cas des co-propriétés. La sphère professionnelle est perçue comme un espace de réalisation personnelle et professionnelle. Incitées à prendre une place en agriculture en partie par le développement des formes sociétaires et du statut de co-exploitant(e), les conjointes d'exploitants ont ainsi changé la forme de leur engagement en agriculture. Les formes sociétaires se sont en effet largement développées en France au cours de ces 25 dernières années. En 2010, 55% de l'ensemble des exploitants travaillent dans une exploitation de forme sociétaire. Aussi en Franche-Comté, on compte aujourd'hui plus de femmes exploitantes que de conjointes aides familiales. Parallèlement, des femmes s'installent individuellement et les salariées permanentes qui travaillent hors cadre familial sont de plus en plus nombreuses.

En Suisse, une exploitation sur quinze est dirigée par une femme. Les formes associatives sont possibles (communautés d'exploitation, sociétés anonymes ou sociétés simples) mais peu nombreuses. Les communautés d'exploitations par exemple ne représentent que 1.5% du total des exploitations<sup>23</sup>. De plus, elles associent le plus souvent des hommes agriculteurs, (père-fils notamment) plutôt que des conjoints.

---

22 Voir [51].

23 OFS, chiffres 2012.

Une paysanne sur deux a une activité extra-agricole. Lorsqu'elles se forment au métier, elles suivent le plus souvent un brevet ou un diplôme dit « de paysanne ». Or, le brevet de paysanne forme la femme « à participer à la conduite de l'exploitation et à gérer un ménage agricole de manière performante<sup>24</sup> » alors que le brevet d'agriculteur/agricultrice prépare à « diriger les branches de production et prestations choisies ». Comme l'ont analysé Valérie MIEVILLE-OTT et Yvan DROZ, les deux formations prédestinent les apprenant-e-s à des rôles différents et complémentaires. Le brevet de paysanne renforce et valide les compétences des femmes majoritairement dans la sphère reproductive – celle des tâches non directement économiques, telles que les tâches éducatives ou domestiques – alors que le CFC agricole forme les apprenti-e-s au rôle de chef-fe d'exploitation, maître de la gestion et des décisions dans la sphère productive<sup>25</sup>. Les deux filières de formation coexistent et reflètent la représentation du métier comme fortement sexuée, les paysannes étant formées en économie familiale rurale et les hommes en exploitants et chefs d'entreprise<sup>26</sup>.

En France, le développement de statuts clairs pour les femmes, identiques à ceux de leurs homologues masculins, rend le contexte légal sensiblement différent. Les femmes se désignent agricultrices ou salariées agricoles. La quête de l'autonomie et de la prise de décision n'est pas pour autant achevée. Le statut juridique peut couvrir des questions d'optimisation sociale ou fiscale, comme en témoignent l'âge tardif des installations en tant que femme cheffe d'exploitation (reprise après le départ à la retraite de leur conjoint) et la diversité des statuts par lesquels passent les femmes actives en agriculture<sup>27</sup>. Quant à l'accès au métier, il se fait encore majoritairement via le compagnon agriculteur, héritier de l'exploitation de ses parents. En 2006-2007, seulement 5% des femmes installées n'étaient pas parentes du précédent chef d'exploitation<sup>28</sup>.

De plus, si le statut est aujourd'hui obligatoire, la MSA estime à environ 16 000<sup>29</sup> en France et 391 en Franche-Comté, le nombre de femmes sans statut. Pour la MSA, ces femmes se priveraient de couverture sociale par crainte du coût engendré par les cotisations à verser en contrepartie des droits ouverts (retraite forfaitaire, retraite proportionnelle et complémentaire, prestations familiales, service de remplacement en cas de congés maternité, indemnités en cas d'accidents du travail).

Plus généralement, il s'agit donc de voir au-delà des statistiques et des situations de statut officiel comment les femmes vivent leur situation et leur quotidien. Autrement dit, on peut supposer que la mise en œuvre de dispositions légales visant à l'égalité ne s'accompagne pas au même rythme de changements de représentations du métier et des rôles, très imprégnées d'un schéma patrilinéaire dominant.

## 2.2 ACTIVITÉS ET RESPONSABILITÉS DES FEMMES DANS LES EXPLOITATIONS

### 2.2.1 LEUR RÔLE DANS LA SPHÈRE PRODUCTIVE ET DANS LA SPHÈRE REPRODUCTIVE

Les femmes participant au projet FARAH s'investissent à des degrés divers dans le travail productif de l'exploitation, de l'aide ponctuelle lors des fenaisons à la conduite de branches d'activité ou de l'exploitation.

Pour ce qui est de la sphère reproductive, les participantes au projet en assument généralement la responsabilité et la charge de travail.

---

24 Selon le Règlement concernant l'examen professionnel de paysanne/respondable de ménage agricole et de gouvernante/gouvernant de maison du 7 juillet 2009.

25 Voir [38].

26 Le CFC en agriculture n'est évidemment pas fermé aux femmes mais comme on l'a vu, la proportion des femmes suivant cette filière, bien qu'en nette progression, n'est encore que de 13%. Bien que le brevet de paysanne ne soit pas interdit aux hommes, à notre connaissance aucun ne l'a obtenu.

27 Voir notamment [57].

28 Voir [3].

29 Enquête menée par la MSA à l'automne 2011 à la demande de la section agricultrices de la FNSEA : 8 500 épouses actives n'auraient aucun statut, chiffre doublé avec la prise en compte des concubins et pacsées.

En Suisse, deux tiers des membres du groupe participent aux travaux d'étable et de champs sur l'exploitation. Toutes assurent le secrétariat et la comptabilité de l'exploitation. Quatre personnes ont mentionné leur responsabilité d'une branche de production : les chèvres, les génisses, la volaille et les activités de transformation. Trois développent l'accueil à la ferme. Deux participantes, veuves, assument la gestion complète de l'exploitation. Six ont habité ou habitent avec la belle-famille, ce qui peut apporter des avantages et soutiens mutuels mais ce qui provoque aussi pour certaines de grandes difficultés de cohabitation. Quatre forment des apprenties en économie ménagère.

En Franche-Comté, elles sont plus souvent en charge de la traite, des soins aux animaux et des tâches administratives<sup>30</sup>. Lors d'une réunion organisée avec un groupe féminin<sup>31</sup> sur la répartition des temps de travail, les femmes ont estimé entre 28 et 70 heures par semaine leur temps de travail productif et entre 21 et 35 heures par semaine leur temps de travail reproductif.

Les enquêtes individuelles réalisées pour mieux cerner les parcours d'engagement des femmes fournissent davantage de détails, présentés en partie 2 du document. La répartition des tâches dans l'exploitation en Suisse et en France reste globalement sexuée (l'« homme-productif-extérieur » et la « femme-reproductif-intérieur »). Cette représentation des rôles et l'attribution des différentes tâches sont rarement questionnées par les femmes et sont peu souvent le résultat d'une négociation explicite au sein du couple ou de la famille.

Nous avons analysé différents facteurs qui pourraient expliquer les difficultés et les obstacles rencontrés aujourd'hui par les femmes en agriculture, notamment la formation, les représentations sociales, la reconnaissance et les différents statuts.

## 2.2.2 ORIENTATION, FORMATION ET INSTALLATION

Si la majorité des femmes participant au projet sont issues du milieu agricole, les reprises de l'exploitation parentale sont extrêmement rares. La transmission reste une affaire d'hommes, les jeunes filles étant destinées à partir de l'exploitation et à travailler dans un autre domaine ou à épouser un agriculteur hors de la famille.

Conséquence d'une transmission patrilinéaire désignant le fils comme repreneur, les femmes ont un accès fortement limité au foncier, ceci d'autant plus que les propriétaires et cédants privilégieront très souvent les acquéreurs masculins<sup>32</sup>. Les banquiers seraient eux aussi moins enclins à prêter à des femmes qui s'installent, étant plus sceptiques sur la viabilité de leur projet<sup>33</sup>.

Pour ce qui est de l'enseignement agricole, si les filles sont majoritaires (56% des effectifs à la rentrée scolaire 2012-2013 en Franche-Comté<sup>34</sup>), les orientations restent elles aussi très sexuées et les comportements de certains conseillers et enseignants cherchent à dissuader les jeunes filles à s'engager dans des formations habituellement proposées aux garçons<sup>35</sup>. La répartition des élèves par secteur professionnel évolue peu et le domaine des services capte un élève sur 2 sur la région avec 47% des effectifs<sup>36</sup>. En France, les filles représentent 88% des élèves du secteur des services, 58% du secteur de la transformation, 37% de la production (canine et cheval pour la majorité) et 11% dans l'aménagement<sup>37</sup>. En Suisse, la proportion des diplômes obtenus par des femmes montre également un fort biais sexué : les femmes représentent quasi la totalité des CFC (91%) liés aux activités équines, 33% du CFC maraîchage, 27% du CFC arboriculture et seulement 13% du CFC d'agriculteur<sup>38</sup>.

---

<sup>30</sup> Se référer aussi aux précédents travaux réalisés par le CRFA et la FRGEDA de Franche-Comté [22], [23], [24] ainsi que [18] et [26].

<sup>31</sup> Réunion organisée avec le CETAf de Pontarlier le 11 septembre 2012, une douzaine de participantes.

<sup>32</sup> Pour plus d'informations : [8].

<sup>33</sup> Voir [16].

<sup>34</sup> Voir [4].

<sup>35</sup> Voir aussi [15], [25], [28], [51].

<sup>36</sup> Voir [4] ;

<sup>37</sup> Voir [17].

<sup>38</sup> Office Fédéral de la Statistique, 2010.

Quand elles se forment dans la production agricole, les stages peuvent être plus difficiles à trouver.

Les représentations sociales des métiers restent par ailleurs très sexuées.

Vous avez un représentant qui vient à la ferme. Moi je le vois. Je le vois encore ce matin. Je suis à la ferme, je travaille, j'ai quelqu'un qui vient. Il vient, bon il me connaît très peu, je l'ai vu peut-être une fois. La première chose qu'il dit c'est "Votre conjoint n'est pas là ?" Ben je lui dis "mais j'suis là moi !", je dis toujours ça car ça m'énerve tellement. Et il redit « j'aimerais voir votre conjoint » parce qu'ils comprennent pas. *Une agricultrice française, cheffe d'exploitation installée avec son beau-frère, issue du milieu agricole, formation agricole BTS production végétale*

## 2.2.3 CE QU'ELLES DISENT DE LEUR MÉTIER

A l'image de l'évolution de la place des femmes dans la société, la place des femmes en agriculture s'est transformée. A la question « qu'est-ce qui a changé depuis votre mère ou depuis votre grand-mère ? », les participantes suisses et françaises du réseau transfrontalier FARAH soulignent<sup>39</sup>:

- Le niveau de formation: «mieux formées», «diplôme de paysanne en Suisse» ;
- La reconnaissance, les droits professionnels (principalement en France): «en 10 ans, plus de place, plus de reconnaissance sur l'exploitation», «plus reconnues, plus indépendantes, plus de responsabilités», «GAEC entre époux», «cotisations, retraite» ;
- La liberté et le pouvoir d'agir: «femmes plus émancipées», «moins soumises, prise de décision», «plus présentes dans la vie associative et politique, municipalités, comités».

Lors des discussions de groupe, les femmes s'expriment positivement sur leur métier et leur vécu citant des valeurs de liberté, de transmission du patrimoine, de produits de qualité, de préservation de la nature, de qualité de vie.

**Figure 10: Ce dont les paysannes sont fières – réponses des participantes au projet FARAH<sup>40</sup>**

Leur choix	"Avoir choisi mon métier", "Choix d'être agricultrice", "Avoir un métier qui nous plaît et travailler pour soi", "Etre paysanne sur mon domaine", "Liberté d'entreprendre", "Etre son propre chef, indépendance", "Liberté d'organisation"
Leur entreprise et leurs capacités d'entreprendre	"Rendre mon exploitation pérenne", "Pérenniser notre patrimoine familial", "Avoir créé une activité qui m'épanouie et qui valorise notre entreprise agricole", "Avoir créé et su développer mon activité touristique", "Etre cheffe d'exploitation et négocier", "Collaborer dans la gestion et le partage des tâches et décisions"
Leur relation avec le vivant et la nature	"Faire un métier qui préserve la nature", "Produire des aliments sains pour ma famille et la population", "Pouvoir nourrir la population et transformer mes produits", "Avoir un beau troupeau et sain", "Relation particulière que je peux encore conserver avec les animaux", "Etre paysanne et entretenir le paysage", "Polyvalence de l'activité"
Leur qualité de vie et la famille	"Qualité de vie (nature, famille, ...), du temps pour soi", "Concilier sa vie de famille avec son travail", "Avoir pu être avec nos enfants, leur inculquer des valeurs de travail, de famille", "Avoir su et pu transmettre notre passion et fierté du métier à nos enfants"
La transmission	"Avoir 2 fils agriculteurs", "Que mes 2 filles aient fait paysannes", "De partager mon métier passion avec mes enfants"

39 Lors d'une rencontre du réseau transfrontalier FARAH du 27 septembre 2012 à Pontarlier, qui a réuni 34 participantes dont 21 françaises et 13 femmes suisses.

40 Rencontre du réseau transfrontalier FARAH du 27 septembre 2012 à Pontarlier, ayant réuni 34 femmes dont 21 françaises et 13 femmes suisses.

## 2.2.4 ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'activité à temps partiel est plus répandue chez les femmes que chez les hommes dans l'ensemble des différentes catégories socioprofessionnelles. En 2010 en France, une agricultrice de moins de 40 ans sur deux travaille à temps partiel, ce qui est le cas chez 30% des hommes. De même en Suisse, quand plus des deux tiers des exploitations dirigées par un homme sont des exploitations à plein temps, c'est le cas pour environ un tiers de celles dirigées par une femme<sup>41</sup>.

Par ailleurs, du fait que leur parcours professionnel est marqué par des ruptures liées aux événements familiaux comme la maternité ou l'installation d'un fils, les femmes n'ont pas une carrière identique à celle des hommes. Leurs revenus ainsi que leur retraite sont plus bas. En France par exemple, le niveau des retraites des femmes exploitantes ou salariées est d'environ 50% de moins que celui des hommes<sup>42</sup>. Les carrières féminines sont plus hachées et plus précaires. Et qui plus est, les femmes se retrouvent assez souvent dans une relation de « concurrence » assez délicate avec leur fils, lorsque celui-ci s'installe à son tour. En effet, cette installation de la jeune génération les écarte très souvent des tâches centrales et de la prise de responsabilité sur l'exploitation. Leur place en devient floue et incertaine et leur ressenti sera partagé entre la fierté de transmettre le patrimoine familial et le sentiment de devenir une aide de seconde zone.

Pour ce qui est de leur santé, la MSA a souligné en France que si les femmes souffrent moins d'accidents du travail, elles déclarent davantage de maladies professionnelles, notamment des troubles musculo-squelettiques<sup>43</sup>. Ce sont des pathologies qui affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs et qui se manifestent par des douleurs et gênes dans les mouvements au niveau des poignets, des épaules, des coudes, du rachis ou encore des genoux. Leurs causes peuvent être variées, parmi lesquelles la sur-sollicitation des articulations et du dos, dans des situations de travail marquées par des gestes répétitifs, des mouvements de grande amplitude articulaire, des efforts importants, des postures prolongées, etc. D'autres facteurs physiologiques peuvent intervenir comme le froid ou les vibrations.

Dans le cadre des rencontres FARAH, les discussions informelles qui se sont déroulées dévoilent de vraies problématiques personnelles (fausses couches, cancers, mal de dos, ...). Plus généralement, les pressions économiques et l'augmentation de la charge de travail pèsent et constituent en partie des risques psychosociaux que les femmes commencent à aborder dans les rencontres FARAH.

## 2.2.5 DUALITÉ DE POSITIONS ET ENCHEVÊTREMENT DE TÂCHES

La paysanne suisse, comme l'exploitante française, est dans une situation ambiguë due à sa position de « femme au foyer » et de « professionnelle »<sup>44</sup>. L'imbrication de la dimension familiale au sein de l'exploitation caractérise en effet le secteur agricole<sup>45</sup>. L'exploitation et le ménage formant un tout, la famille constitue une aide disponible en permanence pour les travaux, surtout dans les petites et moyennes exploitations qui n'ont pas de main d'œuvre salariée. La femme change alors de statut selon les besoins de l'exploitation<sup>46</sup> et la perception des rôles entremêle les situations professionnelle et personnelle. Les sphères s'enchevêtrent. Leurs activités professionnelles, nombreuses, sont le plus souvent organisées en fonction de leurs autres tâches au sein du foyer.

Si elles remettent peu en question la répartition sexuée des tâches au sein de leur couple et de leur famille, elles expriment néanmoins de fortes préoccupations quant à leur charge de travail : « on a tellement de choses à faire », « on ne peut pas décompresser, ça ne s'arrête jamais ! ». Ceci est d'autant plus vrai que si les femmes participent à la sphère productive, les hommes contribuent peu à la sphère reproductive<sup>47</sup>, les femmes assumant alors des doubles journées de travail, voire des triples journées lorsqu'elles travaillent à l'extérieur.

---

41 Voir [43].

42 Voir [40].

43 Voir [40].

44 Voir [6].

45 Voir [31].

46 A ce propos, voir [18], où p. CARDON décrit le rôle intermédiaire, de passeuses, des femmes dans les exploitations franc-comtoises.

47 Voir à ce sujet [39] et [47].

Dans ce contexte, le développement d'activités nouvelles, pour lesquelles on sait qu'elles sont très actives (« Bienvenue à la ferme », « Vacances à la ferme », « Ecole à la ferme », « Aventure sur la paille », accueil d'enfants en difficulté et autres initiatives), est à double tranchant: facteurs d'autonomie des femmes et de développement de l'exploitation, elles constituent aussi des charges supplémentaires pour elles.

D'un point de vue général, leur travail est marqué par une multiplicité des tâches et par un rythme et une alternance rapide<sup>48</sup>. Le descriptif des activités qu'elles ont dressé lors de nos rencontres comprend de très nombreuses tâches, le plus souvent organisées en fonction de l'univers domestique et familial. Cette polyvalence peut être vécue comme déqualifiante, « tout faire, c'est ne pas avoir de compétences »<sup>49</sup>.

## 2.2.6 RECONNAISSANCE DU TRAVAIL

Si les statuts et la perception du métier changent, la répartition sexuée des tâches persiste, notamment entre sphère productive et reproductive. Les femmes participant au projet FARAH ont exprimé leurs questionnements quant à l'évolution de leur place dans l'exploitation particulièrement lors de l'implication d'un fils. Le schéma patrilinéaire prédominant en agriculture les met alors plus ou moins explicitement dans la situation de devoir s'effacer devant la collaboration père-fils. Ceci peut représenter une étape douloureuse : de pilier fort de l'exploitation et de leur mari elles se retrouvent cantonnées à la sphère domestique et administrative et se sentent dépossédées de leur rôle.

Par ailleurs, les participantes suisses souhaitent que puissent être reconnues les activités para-agricoles dans le calcul des UMOS (unités de main d'œuvre standardisée). Cette revendication représente un enjeu important car l'accès à différents types de soutiens publics dépend directement de la taille de l'exploitation – dont on suppose indirectement qu'elle nous renseigne aussi sur la capacité financière des exploitations – exprimée en charge de travail nécessaire. Intégrer le travail féminin investi dans les branches dites de diversification permettrait à certaines petites exploitations, menacées d'être exclues des soutiens publics, de rester au-dessus de la limite critique.

Enfin, si les sphères domestiques et professionnelles sont étroitement imbriquées sur les exploitations, l'économie classique ne tient pas compte du travail domestique. Parmi les attentes et souhaits des femmes interrogées dans le cadre du projet, la reconnaissance du travail domestique a été exprimée.

---

48 Voir [55], [57].

49 Voir [44].

## En résumé

La comparaison des données n'est pas toujours aisée, les chiffres disponibles ne recouvrant pas toujours les mêmes réalités. De plus il faut relever un manque notoire en Suisse de données différencierées selon le sexe. Ainsi, aucune donnée n'existe sur les statuts des femmes en agriculture, sur leur revenu, sur leur régime de propriété, etc<sup>50</sup>. Cette absence de données précises sur la place économique et juridique des femmes suisses interroge sur l'importance politique accordée à la visibilité du travail productif des femmes en agriculture.

Cette réserve faite, un premier élément central se dégage au niveau des statistiques: l'importance de l'implication des femmes dans les exploitations qui représentent entre un tiers et près de la moitié des actifs agricoles.

Cependant, au niveau institutionnel et juridique, les situations diffèrent fortement entre la France et la Suisse. En France, depuis la loi d'orientation agricole de 2006 les personnes actives – tant hommes que femmes – sur les exploitations ont l'obligation d'avoir un statut. Ainsi, il n'existe plus qu'un pourcentage résiduel de 7% de conjointes d'exploitants qui n'ont pas de statut en Franche-Comté, alors qu'en Suisse romande on estime cette part à près de 90% ! En France, les formes sociétaires sont beaucoup plus présentes qu'en Suisse. Elles facilitent grandement l'implication et la reconnaissance juridique du travail des femmes. Ainsi les femmes cheffes et co-exploitantes représentent un quart des exploitations alors qu'elles ne sont que 4.7 % en Suisse à avoir ce statut.

Les tâches prépondérantes des femmes sur l'exploitation et dans la famille diffèrent selon le pays. En Franche-Comté, les femmes, souvent associées à leur mari, occupent une place importante dans les travaux à l'écurie (la traite notamment est une tâche très féminisée), alors que dans l'Arc jurassien suisse leur place à l'écurie est variable, mais elles y occupent avant tout une fonction d'aide. La participation aux travaux des champs, foins principalement dans notre territoire d'étude (exploitations de moyenne montagne majoritaires), est nécessaire et importante. De part et d'autre de la frontière, les tâches administratives sont dévolues « traditionnellement » aux femmes. Ceci dit, il pourrait être intéressant d'affiner ce constat, notamment en relation avec un contexte très évolutif en termes d'exigences administratives (aides PAC, paiements directs, traçabilité des animaux, gestion des effluents, etc.). L'irruption de nouveaux moyens informatisés (smartphones, formulaires à remplir en ligne) serait également intéressante à suivre du point de vue de l'attribution genrée de ces nouvelles tâches.

Tant les femmes franc-comtoises que jurassiennes ont la charge quasi exclusive des tâches dites reproductive (tâches domestiques, éducation et soins aux enfants). Un constat s'impose donc. La complémentarité des rôles en agriculture est inégale: si les femmes participent ou aident de manière significative aux tâches productives de l'exploitation, en revanche les hommes ne participent que très marginalement aux tâches reproductive. On le sait, ce constat est loin d'être spécifique à l'agriculture.

---

<sup>50</sup> Alors même que des données comptables très détaillées sont relevées et analysées chaque année par Agroscope ART (dépouillement centralisé des données comptables).

### 3. ENGAGEMENT DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES AGRICOLES

Les organisations professionnelles agricoles (OPA) rassemblent l'ensemble des structures créées ou gérées par et pour les agriculteurs.

Administrées par des représentants élus, elles organisent l'économie, la représentation socio-politique, le développement technique, le financement, la protection sociale, l'information, la formation des agriculteurs.

On retrouve ainsi pour la France 3 grandes familles d'organisations<sup>51</sup> :

- Les organisations syndicales qui défendent les agriculteurs:
  - la fédération nationale des syndicats des exploitants agricoles (FNSEA) est le syndicat majoritaire. Il a pour objet la défense de l'agriculture et des paysans.
  - Les jeunes agriculteurs (JA): organisation syndicale des jeunes (mouvement FNSEA) qui s'occupe de l'accès au métier.
  - La confédération paysanne est le deuxième syndicat agricole, elle remet en cause le modèle de développement agricole productiviste auquel elle oppose « l'agriculture paysanne ».
  - La coordination rurale est le troisième syndicat agricole, elle lutte pour la diminution des contraintes administrative et des charges.
  - Le mouvement de défense des exploitants familiaux (Modef) lutte pour une agriculture fondée sur un réseau dense d'exploitations familiales.
- Les organisations centrées autour du métier et de la conduite de l'exploitation agricole.
  - L'organisation économique:
    - \* Les interprofessions sont des associations regroupant agriculteurs, distributeurs et transformateurs d'un même secteur de production (60 interprofessions).
    - \* Les associations spécialisées : association générale des producteurs de blé et autres céréales (AGPB), fédération nationale bovine (FNB)...etc
    - \* Les coopératives : créées par les agriculteurs sur une base mutualiste, elles approvisionnent et commercialisent leur production. Cette catégorie spéciale de sociétés est un acteur important de l'économie agricole (80 milliards d'euros de CA en 2008).
    - \* Les organismes de crédits et d'assurance mutualistes
      - ◊ Les banques : crédit agricole, crédit mutuel, banque populaire.
      - ◊ Assurance : Groupama notamment.
  - L'appui technique et économique:
    - \* les groupements de producteurs, les centre d'insémination artificiel, les centres de comptabilités et de gestion (CER-France, Inter-Afocg).
    - \* Le fond de formation VIVEA.
    - \* Le développement agricole et rural qui regroupe TRAME<sup>52</sup>, la FNCIVAM<sup>53</sup>, la Fnab<sup>54</sup>, les CUMA<sup>56</sup>, les CETA , les associations de développement rural (FNFR<sup>57</sup>).

51 Revue POUR- L'univers des organisations professionnelles agricoles, n°196-097, mars 2008.

52 Tête de réseaux pour l'appui méthodologique aux entreprises.

53 Fédération nationale des centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural.

54 Fédération Nationale d'agriculture biologique.

55 Coopérative d'utilisation du matériel agricole.

56 Centre d'étude techniques agricoles.

57 Confédération nationale des foyers ruraux et associations de développement et d'animation rurale.

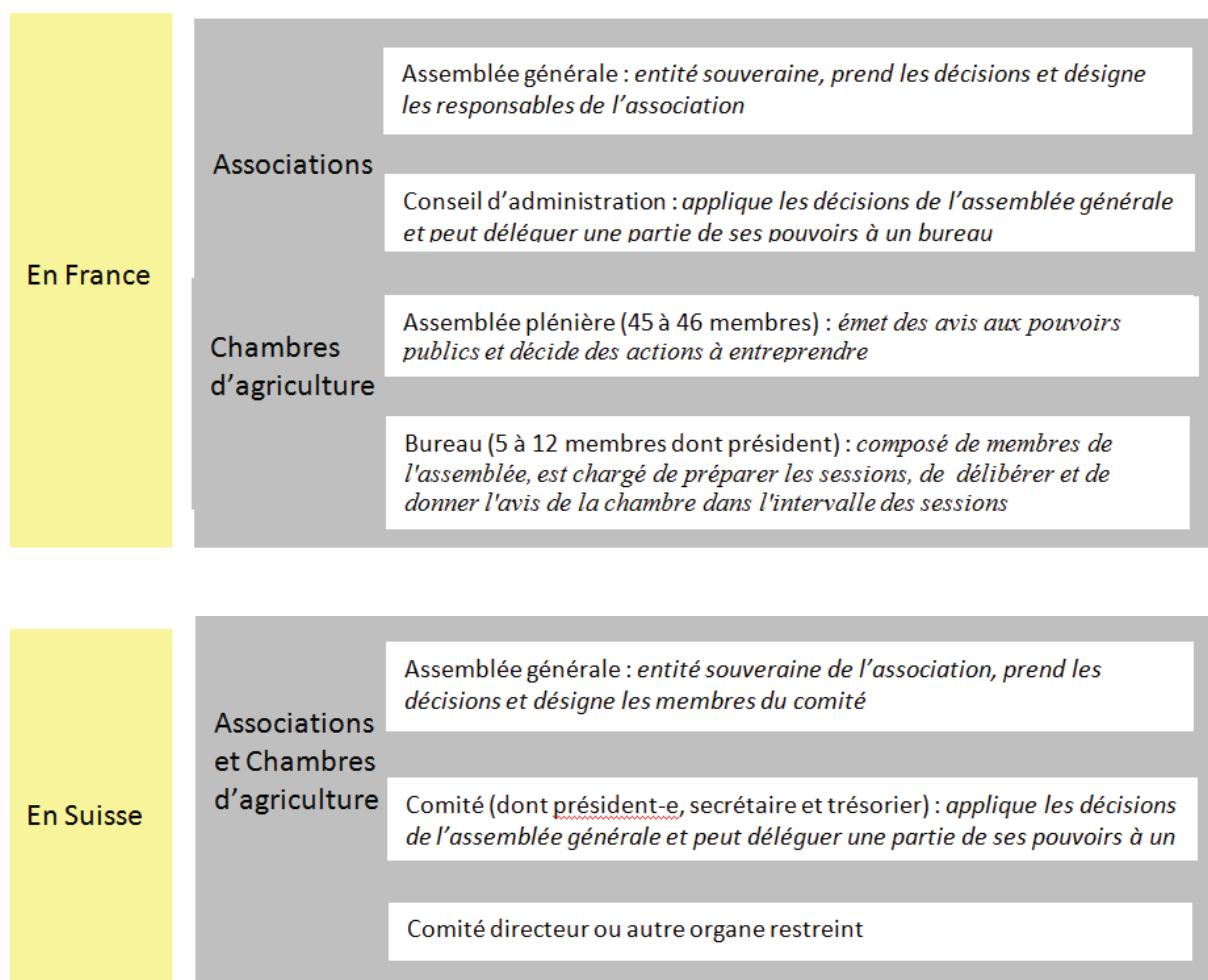
- Les organisations qui mettent en œuvre la politique agricole:
  - Les chambres d'agriculture sont des établissements publics dirigés par des élus qui représentent l'ensemble du monde agricole. Elles ont un rôle consultatif auprès des pouvoirs publics, d'expertise professionnelle, de conseil, de formation, d'information et de développement local.
  - La mise en œuvre de la politique publique:
    - \* La mutualité sociale agricole (MSA) est l'organisme de protection sociale obligatoire des salariés et des exploitants du secteur agricole. Elle couvre l'ensemble des risques: maladie, maternité, retraite, accident du travail, famille.
    - \* La société d'aménagement foncier et d'établissement rural (SAFER) qui sont des sociétés anonymes avec une mission publique pour l'amélioration des structures agricoles.

Il existe également des organisations et institutions spécifiques aux salariés agricoles: syndicats, organismes paritaires, associations de développement, de formation continue.

Souhaitant mieux connaître la place des femmes dans ces instances, nous avons procédé à une analyse de quelques organisations présentes dans la région Franche-Comté et en Suisse et avons complété notre étude par des entretiens avec des femmes.

Le terme d'organisation professionnelle agricole (OPA), utilisé communément en France, sera ici employé pour désigner l'ensemble des associations et instances représentatives agricoles suisses et françaises. Les instances décisionnelles des OPA sont principalement en France le conseil d'administration et le bureau, et en Suisse le comité et éventuellement un comité plus restreint.

**Figure 11: L'organisation des instances décisionnelles des OPAs**



Il ne s'agit pas dans ce travail d'état des lieux de s'intéresser à toutes les organisations au vu de leur nombre mais de regarder de plus près un échantillon des structures caractéristiques de l'agriculture régionale. Notre analyse concerne la présence des femmes dans les organes décisionnels politiques dont les membres sont élus ou désignés. Il ne concerne pas le personnel salarié des organisations, désigné en France sous le terme « administratifs ».

### 3.1 ANALYSE DE LA PLACE DES FEMMES DANS DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES AGRICOLES

#### 3.1.1 PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLON D'ANALYSE

Afin d'analyser la composition et le regard porté sur l'égalité hommes-femmes au sein des organisations professionnelles agricoles, nous avons interviewé les responsables de onze organisations suisses et de sept organisations françaises, au total 23 personnes dont 13 hommes et 10 femmes.

Pour construire notre échantillon, nous avons tout d'abord retenu des **organisations consultatives et syndicales** dont l'action est généraliste et concerne l'ensemble des intérêts du secteur agricole :

- Les Chambres d'Agriculture en Franche-Comté (Chambre Régionale et Chambres départementales d'Agriculture) et en Suisse (Chambres d'Agriculture cantonales) ;
- Le syndicat agricole majoritaire français, représentée au niveau départemental par les Fédérations Départementales des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA) ;
- L'Union Suisse des Paysans (USP), qui est l'organisation faîtière<sup>58</sup> suisse des paysans et de l'agriculture ;
- L'Union Suisse des Paysannes et des Femmes rurales (USPF), qui représente les paysannes.
- Uniterre, organisation syndicale alternative de paysans et paysannes en Suisse ;

Nous avons ensuite choisi des **organisations économiques et d'appui technique**, représentant les filières principales de production dans le territoire du projet. Pour les organisations touchant à la **filière lait**, nous avons choisi en France :

- Les syndicats départementaux de contrôle laitier (Conseil Elevage) qui conseillent les éleveurs de bovins lait et caprins, contrôlent les performances et collectent les données, en Franche-Comté ;
  - Les Fédérations Départementales des Coopératives Laitières (FDCL), organisations de producteurs qui collectent et valorisent le lait produit par leurs associés-coopérateurs en Franche-Comté ;
  - Les centres d'insémination (Jura Bétail et CEIA GEN'IATEST), qui accompagnent les éleveurs dans la reproduction et le suivi génétique de leurs troupeaux en Franche-Comté ;
- Parmi les organisations d'appui technique et économique, nous avons ciblé en Franche-Comté des organisations dont nous savions qu'elles étaient particulièrement investies par des femmes :
- Le CER France, réseau de conseil et d'expertise comptable ;
  - Les Services de Remplacement (SR), qui proposent des salariés à leurs agriculteurs adhérents en remplacement.
  - Les groupes de développement agricole.

---

<sup>58</sup> Une organisation faîtière regroupe les différentes associations au niveau local et régional.

Et en Suisse :

- La Fédération des Producteurs Suisses de Lait (PSL) ;
- L'Interprofession du Gruyère (IPG), association représentative des producteurs, des transformateurs et des affineurs de la filière du gruyère AOC en Suisse.

Nous avons également étendu notre champ d'analyse à des organisations agricoles touchant à d'autres branches de production pour la Suisse :

- La Fédération Suisse des Producteurs de Céréales (FSPC) ;
- L'Association Suisse de Vignerons Encaveurs Indépendants (ASVEI) ;
- Bio Neuchâtel, association de producteurs, de consommateurs et de commerçants ayant pour but le développement de l'agriculture biologique sur le canton de Neuchâtel.

Enfin, nous avons choisi des organisations couvrant des activités développées et assumées en général par des femmes :

- Aventure sur la paille, association qui gère et développe un type particulier d'hébergement à la ferme ;
- La Fédération Romande de l'Agriculture Contractuelle de Proximité (FRACP), dont sont membres les structures pratiquant l'agriculture contractuelle de proximité.

Pour mieux connaître la place des femmes dans ces organisations, nous avons consulté les statuts et sites Internet des structures, avons envoyé un questionnaire à certaines et nous sommes appuyées sur des entretiens qualitatifs.

Certaines prises de rendez-vous n'ont pas abouti, pour des questions d'agenda mais aussi probablement par manque d'intérêt porté à la problématique. L'étonnement qu'ont montré certains de nos interlocuteurs à notre demande d'entretien nous laisse penser que la question de la place des femmes n'est de loin pas posée systématiquement au sein des organisations agricoles.

### **3.1.2 UNE SOUS REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS AGRICOLES**

Comme nous le pressentions, le constat est clair et sans appel : les femmes sont très peu présentes dans les organes décisionnels des différentes OPA étudiées, voire totalement absentes selon les branches concernées. Le tableau ci-après présente de manière synthétique le pourcentage des femmes dans les organes décisionnels.

Figure 12 : Présence des femmes dans les OPAs sélectionnées

	Organe exécutif*		Organe restreint**	
	Nombre de femmes	Part des femmes	Nombre de femmes	Part des femmes
<b>En Suisse</b>				
Fédération Suisse des Producteurs de Céréales	0	0%	0	0%
Fédération des Producteurs Suisses de Lait	0	0%	0	0%
Interprofession du Gruyère	0	0%	0	0%
Union Suisse des Paysans	3	13%		
Uniterre	3	19%	3	43%
Association Suisse des Vignerons Encaveurs Indépendants	2	18%		
Chambre Neuchâteloise d'Agriculture et de Viticulture	2	9%	1	14%
Chambre Jurassienne d'Agriculture	2	22%		
Prometerre (Chambre d'Agriculture du canton de Vaud)	4	24%		
Aventure sur la paille	9	60%	3	60%
Fédération Romande de l'Agriculture Contractuelle de Proximité	4	67%		
Bio Neuchâtel	2	29%		
Union Suisse des Paysannes et Femmes rurales	organisation féminine			
<b>En France et en Franche-Comté</b>				
Bureau national des Chambres d'Agriculture			0	0%
Chambre d'Agriculture Régionale de Franche-Comté	4	8%	1	8%
Chambre d'Agriculture du Jura	3	7%	1	11%
Chambre d'Agriculture du Doubs	5	11%	2	15%
France Conseil Elevage (contrôle laitier)	2	13%	1	33%
Jura Conseil Elevage	1	6%	0	0%
Conseil Elevage 25 - 90	0	0%	0	0%
UNCEIA (centres d'insémination, France)	0	0%	0	0%
Jura Bétail	1	5%	1	13%
CEIA GEN'IATEST	0	0%	0	0%
Fédération Nationale des Coopératives Laitières	0	0%	0	0%
FDCL Jura	1	5%	0	0%
FDCL Doubs	0	0%	0	0%
Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles	7	11%	2	11%
FDSEA Jura	2	4%	1	5%
FDSEA Doubs	5	8%* **	2	9%
Service de Remplacement France	4	11%	1	11%
Service de Remplacement du Jura	3	17%	1	14%
Service de Remplacement du Doubs	8	33%	4	44%
CER France	6	24%	2	25%
CER France Jura	3	17%	1	17%
CER France Doubs	2	9%	1	14%

\* membres de droit et invités du comité, du conseil d'administration ou de l'assemblée plénière  
\*\* membres du bureau ou d'un comité restreint  
\*\*\* 14% avec les 4 sièges d'administratrices stagiaires

Source : entretiens avec des responsables d'OPAs ; consultation sites internet.

### 3.1.2.1 La part des femmes dans les OPA analysées

#### Les organisations syndicales à vocation générale

En Suisse comme en France, les instances dirigeantes de ces organisations sont longtemps restées très masculines, dans un système où la représentation de l'exploitation était traditionnellement assurée par l'homme.

La création de commissions spécifiques (commission des agricultrices de la FNSEA, commission femmes d'Uniterre) et de sièges réservés (notamment pour les présidentes des commissions féminines qui sont membres de droit du comité ou du conseil) ont progressivement impliqué les femmes, qui représentent aujourd'hui 18% des membres du comité d'Uniterre, 13% des membres du comité de l'USP et 11% des membres du conseil d'administration de la FNSEA. Encore peu de femmes ont néanmoins la charge de la présidence ou de la vice-présidence des organisations syndicales. Uniterre, syndicat alternatif, se différencie avec une parité de ses fonctions dirigeantes. Tout récemment, une représentante de l'USPF s'est portée candidate pour le siège de la vice-présidence de l'USP. C'est la première fois dans l'histoire de l'organisation qu'une femme se présentait à ce poste. Mais elle n'a pas été élue...

La répartition des hommes et des femmes dans les commissions apparaît très sexuée. A l'USP, la commission communication comprend 47% de femmes tandis que les commissions production végétale et production animale en comptent 10%, et la commission de la formation professionnelle aucune. Traditionnellement, la commission sociale est par ailleurs pilotée par une représentante de l'USPF. A Uniterre, les référents des commissions lait, grandes cultures ou viande sont des hommes tandis que les commissions jeunes/accès à la terre, de la Via Campesina<sup>59</sup> ou la commission femmes sont pilotées par des femmes.

L'USPF, organisation féminine, est quant à elle principalement axée sur la défense du statut et de la formation de la paysanne dont elle organise l'examen ainsi que sur la promotion des produits du terroir et les relations ville-campagne. L'USPF a obtenu un deuxième siège de droit au sein du comité de l'USP en 2011. Elle est notamment sollicitée pour exprimer des avis sur les différentes thématiques des instances agricoles.

### **Les organisations consultatives**

Instances représentatives du monde agricole, les Chambres d'Agriculture ont intégré tardivement les femmes parmi leurs membres. En France, Jérôme PELLETIER rattache cela au mode d'élection par liste, qu'il perçoit comme « une entrave puissante » due au système de désignation des syndicats et organisations professionnelles agricoles eux-mêmes dominés par des hommes<sup>60</sup>. Pour ce qui est des Chambres d'Agriculture françaises, ce sont les syndicats qui composent les listes. En ce qui concerne les Chambres d'Agriculture suisses, les sièges sont répartis entre les différentes sociétés locales. Les systèmes de désignation se jouent donc là aussi en amont. Ayant timidement fait plus de place à la mixité, les Chambres d'Agriculture comptaient jusqu'à présent 8% de femmes élues à la Chambre Régionale de Franche-Comté, 7% d'élues à la Chambre d'Agriculture du département du Jura et 11% d'élues à la Chambre d'Agriculture du département du Doubs. En Suisse, elles sont 9% dans le canton de Neuchâtel, 22% dans le canton du Jura et 24% dans le canton de Vaud, en partie dû au siège de droit réservé aux présidentes des associations cantonales de paysannes.

Malgré une lente progression de leur participation, les femmes n'y occupent toujours que rarement des postes de dirigeantes. Parmi les Chambres qui couvrent l'Arc jurassien, seules deux femmes sont vice-présidentes, l'une à la Chambre Neuchâteloise d'Agriculture et de Viticulture et l'une à la Chambre d'Agriculture du département du Jura. Lorsqu'elles participent aux commissions, on les retrouve plutôt dans les thématiques qui leur sont traditionnellement dévolues. Par exemple, les femmes membres du comité de la Chambre Jurassienne d'Agriculture sont en charge soit de la formation professionnelle et de l'animation rurale soit de la politique sociale.

En France, l'exigence nouvelle d'une alternance hommes-femmes tous les 3 noms dans les listes devrait notamment modifier la composition des équipes de la prochaine mandature (2013-2020). Sur le mandat qui s'achève, les 93 chambres d'agriculture départementales et interdépartementales étaient présidées exclusivement par des hommes, comme les 20 chambres régionales.

Parmi les organisations qui s'occupent du métier et de l'exploitation agricole, on constate une répartition sexuée entre celles tournées vers la technique, celles à vocation économique et sociale et celles qui s'occupent de diversification.

### **Les organisations techniques et spécialisées**

Ce sont des structures encore très masculines, notamment dans le domaine du lait. Au niveau local en Franche-Comté, bien que les femmes soient fortement impliquées dans la production laitière, les Fédérations départementales du contrôle laitier, des coopératives laitières et de l'insémination ne comprennent pas ou peu de femmes. Au niveau national, ces OPA sont exclusivement dirigées par des hommes, hormis le contrôle laitier qui comprend 2 femmes dans son conseil d'administration. La situation est semblable en Suisse où la Fédération des Producteurs Suisses de Lait et l'Interprofession du Gruyère ne comptent aucune

---

<sup>59</sup> La Via Campesina est un mouvement paysan international qui défend l'agriculture durable de petite échelle. L'égalité hommes-femmes est l'un des piliers de la Via Campesina, qui préconise une représentation égale des hommes et des femmes dans les organisations.

<sup>60</sup> Voir [44].

femme dans leurs organes décisionnels. Pour ce qui est des autres productions étudiées, le comité de la Fédération Suisse des Producteurs de Céréales est lui aussi exclusivement masculin et l'Association Suisse des Vignerons Encaveurs Indépendants fait exception, avec près de 20% de femmes responsables dans son comité et une femme présidente. Bio Neuchâtel se différencie aussi avec un tiers de femmes membres de son comité.

### **Les organisations économiques et d'appui technique**

Les femmes sont davantage représentées dans les organisations économiques. Au CER, elles représentent 24% des responsables élus au niveau national. Elles sont cependant moins représentées au niveau local où elles constituent 17% des effectifs du conseil d'administration dans le Jura (dont la présidente) et 9% dans le Doubs. Au sein des Services de Remplacement, elles représentent jusqu'à 33% des membres de droit du conseil d'administration du Service de Remplacement du Doubs, 17% dans le Jura et 11% au niveau national.

L'exception des organisations de tourisme et de diversification. Les femmes représentent 60% des membres du comité de l'association Aventure sur la Paille et 67% des membres du comité de la Fédération Romande de l'Agriculture Contractuelle de Proximité.

### **En bref**

De ce tour d'horizon, il ressort que les femmes, peu présentes, voire absentes des organisations spécialisées et techniques, sont davantage impliquées dans les organisations notamment para-agricoles ou économiques et sociales. Quel que soit le type d'organisation, elles sont par ailleurs principalement représentées dans les thématiques ou dans les fonctions qui leur sont traditionnellement dévolues : comptabilité, gestion et planification de services, social, formation, activités de diversification. Ces thématiques sont autant d'extensions du registre féminin au sein des exploitations et de la famille. Les responsabilités prolongent donc elles aussi les schémas traditionnels de rôles dans lesquels l'homme, chef de famille et responsable de la sphère productive, a la charge de la défense de l'exploitation et du métier au niveau collectif et où la femme, responsable de la sphère reproductive, assure plus globalement la protection sociale de la famille.

Si le phénomène de « dirigeantes dirigées », c'est-à-dire occupant des postes peu décisionnels dans des secteurs peu porteurs, décrit dans les années 1980 par Rose-Marie LAGRAVE<sup>61</sup> n'est plus aussi marqué, la présidence et les postes clés des instances restent majoritairement assurés par les hommes, tout comme les thématiques de la politique agricole, de la production et de la défense professionnelle.

#### **3.1.2.2 Des systèmes de désignation défavorables**

Le profil des personnes sollicitées par les organisations professionnelles agricoles correspond à première vue tant aux hommes qu'aux femmes. A la question des critères de recrutement des personnes, les responsables répondent globalement : compétences humaines, intérêt et motivations, représentation des secteurs géographiques et des types de production et, pour certaines organisations au niveau national, des différents partis politiques. Si l'âge entre en ligne de compte, le sexe n'est jamais cité, hormis dans les nouvelles élections des chambres d'agriculture françaises dont les listes doivent présenter une femme sur quatre candidats.

Cependant, le repérage des responsables s'appuie sur un réseau de connaissance, notamment de personnes déjà impliquées dans le système professionnel. Le réseau reste donc très masculin, dans un contexte où peu de femmes sont élues et où c'est l'homme qui représente encore le plus souvent l'exploitation à l'extérieur.

Les processus de responsabilisation dans les OPA sont ensuite d'autant moins favorables pour les femmes que les modes d'élection, au sein des comités et des conseils d'administration, sont marqués par des phénomènes de cooptation des candidats en amont. La cooptation est la désignation d'un membre nouveau d'un corps constitué par les membres qui en font déjà partie. A nouveau, ce mode de désignation par l'interconnaissance ne facilite alors pas l'intégration de femmes au sein des organes décisionnels.

---

<sup>61</sup> Voir [37].

De plus, certaines OPA n'ont pas la main sur les systèmes de désignation. Ceux-ci reposent pour la plupart sur la désignation de délégués par des structures partenaires ou plus locales. C'est le cas de la majorité des fédérations étudiées, dont les membres sont désignés par les groupements au niveau local (coopératives, centres collecteurs, etc.), par des organismes fondateurs ou par les chambres d'agriculture.

Enfin, dans certaines organisations où les femmes sont bien représentées au niveau local, comme dans les services de remplacement en France par exemple, ce sont traditionnellement des élus au niveau départemental qui sont désignés pour siéger à la présidence. Ce fonctionnement limite l'accès des femmes bénévoles du niveau local à des postes de responsabilité.

### 3.1.2 LA PRISE DE RESPONSABILITÉ DE FEMMES, UN ENJEU POUR LES ORGANISATIONS DE DEMAIN

#### 3.1.2.1 Un enjeu globalement partagé

Au fil des entretiens, les arguments pour une meilleure représentation des femmes sont globalement partagés. Ils le sont moins pour certaines organisations suisses, dont les responsables ne voient pas toujours le rôle que jouent les femmes dans la conduite des exploitations et par conséquent la légitimité qu'elles pourraient avoir à représenter elles aussi les intérêts de l'agriculture dans différentes instances.

Les avantages cités d'une plus forte présence et responsabilisation des femmes dans les instances représentatives sont présentés dans le tableau ci-dessous.

**Figure 13: Les plus-values de l'égalité hommes-femmes dans les organisations pour les responsables interrogés<sup>62</sup>**

De droit, de justice et d'égalité	« Toute petite il faut cultiver l'idée que les femmes peuvent, c'est le vrai sens de la mixité, il n'y a pas de métiers réservés, que ce soient des métiers réservés aux femmes ou des métiers réservés aux hommes ». <i>Femme responsable d'une organisation économique et sociale (F)</i>
D'association et de renforcement des compétences	« C'est souvent les femmes qui traient. C'est là qu'il y a des choses qui doivent évoluer. Dans les générations des 45-60 ans, les femmes traient mais jamais une femme n'est responsable. Là il y a vraiment des aberrations. C'est encore la génération machiste. Côté conservateur dans l'agriculture ». <i>Homme responsable d'une organisation de service (F)</i>
De mixité, d'ambiance	« Avoir une pluralité de visions ». <i>Femme responsable d'une organisation consultative (F)</i> « Les femmes et les hommes discutent différemment ». <i>Femme responsable d'une organisation para-agricole (CH)</i> « Une femme dans un conseil apporte toujours une vision que les hommes n'ont pas ». <i>Homme responsable d'une organisation de service (F)</i>
De mobilisation de nouveaux adhérents et responsables	« C'est plus sympa quand c'est mixte ». <i>Femme responsable d'une organisation para-agricole (CH)</i> « C'est primordial. Sinon c'est trop macho ». <i>Homme responsable d'une organisation du lait (F)</i>

62 Classement suivant « Proposition d'argumentaire genre interne ONG », site de l'association Adéquations.

### 3.1.2.2 Des degrés de sensibilisation variés

Plus précisément, on peut distinguer parmi les responsables enquêtés quatre profils de sensibilité à l'égalité hommes-femmes dans les OPA :

#### Les responsables convaincus

Il s'agit ici de quatre femmes suisses et d'un homme franc-comtois, convaincus de la nécessité de faciliter la prise de responsabilité des femmes dans les OPA, pour des questions de droit, de justice et d'égalité.

Ça devrait être normal parce qu'on est plus de la moitié de la population et dans l'agriculture comme partout, c'est important qu'on entende aussi les voix des femmes. (...) Droits de l'homme et droits de la femme. On ne peut pas changer le monde sans les femmes !  
*Femme responsable syndicale, co-exploitante installée hors cadre familial avec son conjoint, bio, non issue du milieu agricole, formation initiale d'institutrice*

L'homme concerné tient notamment cette sensibilité de son héritage familial, sa mère ayant été très engagée et sa grand-mère ayant tenu, veuve, l'exploitation. Il souligne notamment l'apport des initiatives des femmes pour les organisations.

Elles étaient souvent salariées avant [de venir dans l'agriculture] et cela leur apporte une grande ouverture. (...) Et elles sont plus performantes que les hommes car elles ont une forte concurrence, elles sont plus attendues. (...) Elles apportent des initiatives que les hommes n'auraient pas : diversification, création d'activités, ferme auberge, etc. Elles ont du punch pour tout ça, des points de vue qu'un homme n'a pas, sur les conditions de vie, de travail, l'économie, la recherche du contact, des bonnes relations, du dialogue.  
*Homme responsable syndical, chef d'exploitation, conjointe non agricultrice, issu du milieu agricole, formation agricole*

Chacun mène des actions ciblées pour mobiliser des femmes, les accompagner dans leur entrée dans l'engagement et dans leur prise de responsabilité. En Suisse, la question de la représentation des femmes étant liée à la problématique de la visibilité du travail des femmes et de l'absence de statut, la priorité est notamment de s'atteler à une meilleure reconnaissance du rôle des femmes en agriculture.

Il y a peu de femmes cheffes. Ça se répercute sur toute la chaîne de représentation. Le statut c'est quelque chose d'important. C'est pas qu'on veuille prendre quelque chose aux hommes mais on veut une certaine égalité. (...) Les qualités des responsables professionnelles peuvent être tout aussi présentes chez un homme que chez une femme. Il faut montrer à tout le monde qu'on a du plaisir à s'engager. (...) C'est un moyen pour faire changer les choses. Montrer que c'est attractif, qu'on peut travailler collectivement. Faut soutenir les gens pour qu'ils fassent le premier pas, on n'a pas besoin d'être docteur, on est des paysannes et on peut faire changer les choses.  
*Femme responsable d'une organisation féminine généraliste, co-exploitante avec son mari, issue du milieu agricole, diplôme de paysanne, formation initiale d'assistante médicale.*

C'est un système, pour changer le système c'est difficile. Généralement c'est le monsieur qui va aux réunions, la femme n'est pas reconnue pour son travail. Il faut changer les mentalités.  
*Femme responsable d'une organisation s'occupant d'activités para-agricoles, salariée sur l'exploitation familiale.*

#### Les responsables sensibles voire volontaires

Il s'agit du cas de sept hommes et d'une femme interrogés, dont trois responsables suisses et cinq responsables franc-comtois. S'interrogeant sur la sous représentation des femmes dans leur OPA, ils s'avèrent

rapidement sensibles à la question de l'égalité et de la meilleure représentation des femmes parmi les dirigeants. Leurs motivations vont d'une question de droit à une question de bonne ambiance. Leurs discours, assez fortement marqués par la répartition sexuée des tâches, s'appuie sur l'idée de complémentarité des hommes et des femmes.

Sur une ferme, c'est la femme qui regarde pour les enfants, qui fait le dedans, le jardin, les travaux avec les petits animaux. Et maintenant ce sont aussi les femmes qui gèrent la comptabilité. Elles ont un bon regard pour ce qui concerne tous les aspects de la ferme car elles aident aussi aux foins, au tracteur. On voit aussi tous les aspects de l'école, des jardins d'enfants, on va dans les magasins, on discute, on connaît aussi les problèmes des autres femmes. Une femme dans un conseil apporte toujours une vision que les hommes n'ont pas (...). Il faut des femmes dans un conseil, le côté femmes, le côté mère, c'est des points que notamment les hommes, et les hommes célibataires, n'ont pas. Le côté femmes c'est ce qu'elles peuvent apporter en tant que femme comme des points sur le travail.  
*Homme responsable d'une organisation économique, chef d'exploitation, conjointe agricultrice, issu du milieu agricole, formation agricole*

Sujet qui n'a jamais été une réelle préoccupation ou abordé. (...) Nombreuses jeunes femmes dans les manifestations d'élevage et les comices, vivier de femmes qui sont motivées par le métier et par le monde agricole. Ce n'est pas le manque de motivation. C'est peut être le fait qu'on en n'a pas parlé. Il faudrait qu'on laisse un peu de place, qu'on mette la question en débat, qu'on leur pose la question. On a besoin d'être bousculés par les femmes pour leur laisser de la place si elles le souhaitent et je pense qu'un certain nombre sont prêtes à prendre la place. Les femmes ont leur place. Les femmes responsables ont une rigueur et un sens des responsabilités qui je pense font avancer les choses. Ça peut parfois modifier l'esprit des conseils d'administration, éviter de dévier sur d'autres questions comme les problèmes des tracteurs ou des CUMA, ça imposerait peut être une rigueur supplémentaire dans le suivi d'un ordre du jour. (...) Il faut commencer par les coopératives, solliciter des administratrices auprès des femmes qui participent aux réunions, voir des femmes associées dans les GAEC.  
*Homme responsable d'une organisation laitière, chef d'exploitation, conjointe non agricultrice, issu du milieu agricole, formation agricole*

Le plus souvent, la question de la mixité des responsables n'est pas une question abordée dans leurs instances. C'est au fil de l'échange qu'ils se montrent particulièrement sensibles au sujet.

Dans ce groupe, les positions sur la parité sont plutôt positives.

Au fond de moi je suis outrée qu'on aille chercher des femmes parce que c'est des femmes (...) mais force est de constater que si on ne met pas en place ce type de règle elles ne viendront pas, ça c'est pour casser la culture (...) pour admettre que les femmes puissent prendre des responsabilités.  
*Femme responsable d'une organisation économique et sociale, cheffe d'exploitation avec son conjoint*

## Les responsables sensibles peu volontaires

Il s'agit de trois femmes responsables, deux Suisseuses et une Franc-Comtoise, sensibles à la question mais moins directement actives sur le sujet, soit parce qu'elles n'ont pas la main sur les systèmes de désignation, soient parce qu'elles sont convaincues que le temps fera son œuvre et que les mentalités évolueront vers plus d'égalité des sexes, soient parce qu'elles insistent sur les compétences et motivations des personnes avant toute chose.

Les sièges sont très convoités, il y a certaines organisations incontournables. En général ce sont les présidents des chambres cantonales qui sont envoyés et il n'existe pas de présidente actuellement ! Pour pouvoir y aller faut être président de Chambre ou président / vice- président d'une organisation professionnelle membre. Faut avoir des responsabilités cantonales. (...) On aimerait bien plus de femmes au comité mais on peut pas influencer sur la présence de femmes aux présidences cantonales. Et comme ce sont les présidents qui vont au comité... très difficile d'imaginer envoyer quelqu'un d'autre. On accepte les décisions cantonales, on n'a pas notre mot à dire dans l'élection du président. C'est sûr, on va pas se dire ah non encore une femme ! Ce ne serait pas un problème pour nous. On n'a pas d'influence. Nous on peut seulement influencer au niveau des collaborateurs qu'on engage et là on est assez bien loti. (...) C'est représentatif du pourcentage des femmes cheffes. (...) Et les rares femmes cheffes n'ont pas le temps de s'impliquer. Elles sont cheffes et mères et épouses. Faut s'arranger avec son conjoint pour pouvoir aller aux réunions. Et je ne sais pas dans quelle mesure les femmes sont prêtes à lâcher leur sphère traditionnelle. Dans mon cas, est-ce que je laisserais l'éducation de mes enfants entièrement à mon mari... peut-être pas ! Ou les tâches ménagères... si je laisse et que je dois repasser derrière parce que c'est pas fait comme je veux... Les femmes sont pas prêtes à lâcher ça, quand elles disent j'ai pas le temps, je pense aussi qu'elles ne veulent pas forcément prendre le temps de se consacrer à la défense professionnelle et de devoir laisser tomber d'autres domaines où elles sont reconnues comme compétentes par la société. On attend d'une femme qu'elle soit mère au foyer, que ça soit elle qui gère ça, et du coup si une femme laisse tomber ça, elle va passer pour une mauvaise épouse, une mauvaise mère, c'est pas vraiment la reconnaissance mais plutôt la mise au pilori si les tâches traditionnelles ne sont plus assumées. (...) Les changements c'est sur plusieurs générations. On aimerait que tout change vite mais c'est pas toujours possible. (...) On peut pas obliger les femmes à s'impliquer. Ou alors ce pourrait être pire, envoyer des incompétentes ou des pas convaincues. (...) Je veux être engagée pour mes compétences, pas parce que je suis une femme ou métisse ou etc. (...) Je préfère des mesures incitatives ou facilitantes (sensibilisation, donner envie et confiance) et un changement dans les mentalités (temps sur plusieurs générations) que par contrainte car dès qu'on enlève la contrainte, les choses redeviennent comme avant.

*Femme membre d'une organisation à vocation générale, en cours d'installation*

## Les responsables non volontaires

Cinq hommes et une femme responsables se sentent peu concernés, voire pour certains plus ou moins résistants, dans quatre organisations suisses et une organisation franc-comtoise.

Convaincus qu'il n'y a pas ou peu de femmes travaillant en agriculture, notamment en raison de la pénibilité physique du métier, ils considèrent la sous représentation des femmes dans leur instance comme une résultante naturelle d'un état de fait lui aussi perçu comme allant de soi. La construction sociale de cette réalité n'est pas appréhendée.

J'oserais dire, c'est une image d'Epinal que sur le domaine, la femme travaille avec son mari. (...) C'est un milieu grandement masculin. Le gruyère c'est [des meules de] 35 kilos. C'est un métier masculin, c'est même une tendance qui se renforce.

*Homme responsable d'une organisation laitière*

Pas un thème, on n'a jamais pensé à ça. Et puis on ne peut pas se permettre de poser des exigences supplémentaires, on a de la peine à recruter. (...) Les membres sont les chefs d'exploitation, pas leur épouse. Il faut une vision d'ensemble, ce sont eux qui prennent les décisions. Peu de femmes qui s'occupent des grandes cultures. C'est très technique, c'est difficile d'intéresser des femmes. (...) Elles apportent pour parler des paysannes et de tout ce qu'elles font, pour l'agro-tourisme ou quand ce sont des questions qui touchent à la famille, les revenus, les UMOS. Si une femme vient, l'assemblée des délégués va pas dire non.

*Un homme et une femme responsables d'une organisation spécialisée*

Devant les statistiques concernant les degrés divers de responsabilité des femmes dans les exploitations, certain-e-s soulignent la distinction qu'il faut faire entre ce qu'ils désignent comme les « vraies » femmes actives dans les exploitations et les femmes qui seraient « placées par leur mari ». Ces responsables évitent

la question de la participation des femmes dans les organisations agricoles et mettent l'accent sur d'autres priorités en cours. Si la représentation des femmes doit changer, c'est pour eux aux femmes de se manifester et de se faire une place dans les OPA.

Ici, les stéréotypes attachés aux femmes vont en leur défaveur.

Beaucoup de femmes travaillent à l'extérieur et non sur l'exploitation. Moi ça me poserait pas de problème. Au CA, on en a parlé une fois et quelqu'un a dit "Si il y a des femmes, nos dames ne vont pas être contentes !" Peut-être qu'à la maison ça pose problème. (...) On ne voit pas de femmes dans les assemblées de section. Il faudrait que ça vienne plus d'elles, qu'elles fassent part de leur intention, qu'elles puissent venir aux assemblées de section. (...) Ce serait bien qu'il y en ait plus ... mais ... Plus de rivalités ? Plus jalouses ? *Homme responsable d'une organisation d'élevage, chef d'exploitation, conjointe non agricultrice, issu du milieu agricole, formation agricole*

### 3.1.2.3 Les leviers perçus à l'engagement des femmes

#### Les mesures expérimentées par certaines organisations interrogées pour favoriser la mixité des responsables

Différentes initiatives ont été mises en place par des responsables, parmi lesquelles nous pouvons citer :

- Le repérage et le parrainage / marrainage de femmes, avec par exemple la création de sièges d'observation réservés au sein de l'organe et la sensibilisation auprès de structures partenaires de créer des postes d'administratrices stagiaires (FDSEA du Doubs) ;
- La création de sièges réservés avec voix décisionnelle (un 2ème siège a été négocié pour l'USPF à l'USP) ;
- La relance de commissions femmes au sein des instances (Uniterre, FDSEA du Doubs) ;
- L'inscription dans les statuts que le comité directeur veillera à ce « que la présence de paysannes soit encouragée » et qu'« une cotisation donne droit à deux votes (si deux personnes présentes) afin d'encourager la parité homme-femme » (Uniterre) ;
- D'autres cas, dans lesquels les adhérents sont les individus et non l'exploitation, semblent aussi être des facteurs favorables (Service de Remplacement) ;
- La promotion du rôle des femmes via la création d'ouvrages, la diffusion d'articles, l'organisation de rencontres en lien au sujet et de témoignages de femmes engagées (Uniterre, FDSEA du Doubs).

Sans oublier la dimension paritaire, instaurée pour les élections 2013 des chambres d'agriculture en France, pour lesquelles les listes de candidat-e-s devront proposer une alternance hommes-femmes tous les 3 noms.

Les questions sur la parité, obligation récemment répandue dans le système électoral politique français, ont suscité de vives réactions d'opposition, notamment de la part de femmes responsables. Les arguments avancés sont la prévalence des compétences, l'envie de s'engager et non de « mettre des femmes parce que c'est obligatoire », la peur de se faire « passer pour des idiotes », la crainte de déstabiliser un système qui semble équilibré ou convenir aux femmes et aux hommes.

## 3.2 ANALYSE DE PARCOURS D'ENGAGEMENT DE FEMMES

Qui sont les femmes engagées dans des organisations professionnelles agricoles (OPA) ? Quelles sont leurs trajectoires ? Quels sont les mécanismes de leur entrée dans l'action collective ? Quel regard portent-elles sur l'engagement ? Autant de questions qui font écho à de nombreuses interrogations au sein des OPA et que nous avons étudiées par une analyse de parcours de femmes, agricultrices et salariées agricoles françaises<sup>63</sup>.

### 3.2.1 PRÉSENTATION DES FEMMES ENQUÊTÉES

#### 3.2.1.1 Construction de l'échantillon et méthodologie de l'enquête

Pour ce faire, nous avons réalisé des entretiens qualitatifs auprès de quinze femmes qui occupent des responsabilités au niveau local, départemental voire régional sur le secteur de la Franche-Comté. Nous avons construit notre échantillonnage à partir des listes de composition des chambres d'agriculture<sup>64</sup> et des listes de présidences des groupes de développement agricole<sup>65</sup>, ces femmes étant généralement engagées par ailleurs, au niveau syndical pour les membres de chambre ou dans d'autres organisations professionnelles agricoles à des échelles variées. Au fil de l'enquête, nous avons rencontré d'autres personnes qui nous ont été indiquées par les femmes interrogées et par des responsables interviewés dans le cadre de l'analyse du fonctionnement des OPA.

Dans un second temps, nous avons complété notre travail par la rencontre de cinq femmes, peu ou pas engagées, principalement des jeunes exploitantes ou salariées agricoles, afin de mieux cerner leurs représentations de l'engagement.

Reflet des orientations technico-économiques de la région, la majorité travaille dans des exploitations de bovins lait. Quatre sont dans le bovin viande, la viticulture avec projet d'installation en apiculture, les grandes cultures, et l'élevage de chèvres. Elles couvrent les quatre départements de la région franc-comtoise. Les entretiens ont été réalisés individuellement, le plus souvent à domicile. Leur durée a été comprise entre 1h30 et 2h30.

L'engagement étant le fruit d'une trajectoire sociale et individuelle, dynamique et toujours singulière, notre but n'a pas d'autres prétentions que de décrire des formes d'engagements collectifs et des facteurs vécus comme favorables ou à l'inverse défavorables. Notre analyse s'appuie sur le cadre méthodologique proposé par François PURSEIGLE<sup>66</sup>, qui a travaillé sur les formes d'engagement des jeunes agriculteurs dans l'action collective.

#### 3.2.1.2 Portraits des femmes interrogées, parcours et place dans l'exploitation

Toutes les femmes interrogées exercent leur activité à temps plein et estiment leur temps de travail à l'exploitation entre 30 et 80 heures par semaine selon les cas. Les installées se désignent toutes agricultrices et cheffes d'exploitation, dont elles ont le statut. Si nous reprenons la typologie d'Annie DUFOUR<sup>67</sup>, les femmes enquêtées se rapprochent :

---

<sup>63</sup> Un travail d'enquête sera réalisé en entretien collectif ou entre femmes paysannes en Suisse dans le cadre du projet courant 2013-2014.

<sup>64</sup> Listes des membres 2007-2013.

<sup>65</sup> Les groupes de développement agricoles sont des associations d'agriculteurs et d'agricultrices qui travaillent sur tous les sujets touchant à l'exploitation agricole (gestion technico-économique, expérimentation, environnement, emploi, services). Ce sont les CETA (centres d'études techniques agricoles) et les CETAf (centres d'études techniques agricoles féminins), les GVA (groupes de vulgarisation agricole), les GEDA (groupes d'étude et de développement agricole), etc. Au niveau régional, ils sont associés au sein de la FRGEDA, à l'initiative du projet FARAH en Franche-Comté. Au niveau national, ils sont associés au sein de la FNCGEDA, qui est l'une des composantes de TRAME, centre de ressources de développement agricole, porteur du projet FARAH.

<sup>66</sup> [45].

<sup>67</sup> [29].

### **Du profil « A » pour quatre femmes enquêtées.**

Ce profil correspond aux femmes installées sur l'exploitation de leur conjoint à leur mariage, sans ou avec peu d'expérience professionnelle antérieure, par choix familial avant tout: « passer plus de temps avec sa famille », « élever les enfants », « être avec son mari ». Elles ont en charge la traite et l'administratif. Dans les échanges, elles minimisent plutôt leur rôle sur l'exploitation et soulignent celui de leur mari ou de leurs fils ou associés. Elles disent notamment pouvoir s'absenter de l'exploitation sans trop de difficultés car elles ne se considèrent pas indispensables à son fonctionnement. Chacune travaille avec son époux, qui a suivi une formation agricole et a repris l'exploitation familiale. Agées de plus de 40 ans, elles sont issues du milieu agricole, milieu dans lequel deux d'entre elles ne voulaient pas rester, bien qu'elles y assument pleinement leur place aujourd'hui. L'une d'elles avait suivi une formation agricole initiale (BTS ACSE), une autre avait déjà un BTS en comptabilité/gestion et a refait une formation agricole pour adulte, deux se sont formées sur le terrain et ont suivi les « 200 heures femmes ». La plus âgée s'est installée après 14 années de travail sur la ferme, au départ de son beau-père. Elles ont le statut d'exploitante et des parts égales dans l'exploitation (50% des parts en couple et 20 à 33% en GAEC à 4) ou de salariée agricole sur l'exploitation de son mari pour l'une. Elles sont sur des exploitations familiales, qui recourent peu à la main d'œuvre extérieure, hormis le service de remplacement lors des congés. Les enfants, parents et/ou beaux-parents apportent leur aide régulièrement. Elles n'ont pas d'attentes ou d'ambitions professionnelles particulières sur l'exploitation, elles souhaitent surtout garder du temps pour la famille (enfants, petits-enfants) et les activités de loisirs.

### **Du profil B (les femmes qui s'installent après une expérience professionnelle) pour trois des femmes enquêtées.**

Agées de moins de 45 ans, elles sont en EARL ou en GAEC à deux, avec leur conjoint suite à un choix motivé par des raisons familiales et professionnelles. Leur installation s'est accompagnée d'une prise de responsabilité d'un atelier de production. La gestion de l'exploitation est davantage partagée que dans le profil précédent. Elles soulignent dans leur discours les rôles complémentaires du couple dans l'exploitation, avec une répartition des rôles plus ou moins éloignée des tâches traditionnelles. Plus que leurs collègues du profil A, elles font appel avec leur conjoint à de la main d'œuvre extérieure: stagiaires, apprentis, agents du service de remplacement ou de groupements d'employeurs. Elles s'épanouissent dans leur activité professionnelle et dans leur mode de vie.

### **Du profil C (femmes qui s'installent sur l'exploitation de leurs parents), élargi aux femmes ayant eu une démarche individuelle d'installation, pour huit femmes interrogées.**

Deux ont repris l'exploitation de leurs parents et 6 se sont installées en hors cadre familial, dont trois individuellement et trois avec un associé (mari ou beau-frère, projet à deux). Ces femmes revendiquent leurs responsabilités, leurs investissements et leur rôle sur l'exploitation. Elles sont particulièrement actives dans la recherche de nouvelles ouvertures à leur activité: elles ont monté ou souhaitent développer l'activité fromagère, l'accueil du public (visites de l'exploitation, chalets touristiques), etc. Elles s'appuient aussi beaucoup sur de la main d'œuvre non familiale (apprenti(e)s, stagiaires, service de remplacement, groupement d'employeurs). Lorsque les enfants contribuent à l'exploitation, ils travaillent plutôt sous la forme du salariat que d'aides familiaux. Hormis la personne s'étant installée dès le départ sur la ferme de ses parents, toutes ont eu de quelques années à 15 ans d'expériences professionnelles avant de travailler sur l'exploitation. Elles se sont installées par choix professionnel, après avoir eu l'opportunité d'acquérir bâtiments et terrains, par passion du métier. Elles détiennent toutes une formation agricole, initiale ou suite à une réorientation professionnelle. Elles sont issues du milieu agricole (hormis une), et couvrent les différentes générations (35 à 55 ans). Trois d'entre elles n'ont pas un conjoint agriculteur.

La transmission de l'exploitation familiale à une fille reste une exception. Parmi douze filles d'agriculteurs, seules deux ont repris l'exploitation parentale. Une troisième devait et souhaitait le faire mais s'est installée en hors cadre familial, son mari ne souhaitant pas quitter sa région.

En ce qui concerne les femmes peu ou pas engagées interrogées, il s'agit de quatre exploitantes en exploitation individuelle ou sociétaires et d'une salariée agricole. Elles sont âgées de 20 à 35 ans et travaillent dans le milieu agricole depuis un à cinq ans. L'une, plus âgée, a repris l'exploitation de ses parents il y a 20 ans et y travaille avec son conjoint. Deux ont suivi une formation agricole initiale, une s'y est réorientée rapidement à la fin de ses études et deux ont repris un BPREA<sup>68</sup> pour s'installer avec leur conjoint après un parcours non agricole. Toutes sont heureuses d'avoir fait ce choix et apprécient leur métier. Lorsqu'elles travaillent avec leur conjoint, elles se chargent essentiellement de la traite, des soins aux animaux, de la comptabilité et du secrétariat. L'une a un conjoint qui ne travaille pas en agriculture. Elles se situent dans le profil B pour deux d'entre elles et dans le profil C pour trois d'entre elles.

### 3.2.2 PROCESSUS ET PARCOURS DE FEMMES ENGAGÉES

#### 3.2.2.1 Nature et intensité des engagements

Les femmes interrogées ont de multiples engagements à l'extérieur de l'exploitation : de trois jusqu'à douze engagements selon les personnes, principalement dans le milieu professionnel agricole (82% des engagements). Ce cumul d'adhésions et de responsabilités reflète un secteur très structuré dans lequel les acteurs, fortement mobilisés, organisent la vie des filières, l'économie, la formation, le développement technique, la protection sociale ou encore la représentation sociopolitique de la profession.

Parmi les engagements agricoles, les femmes ont investi en premier lieu les organisations centrées au tour du métier et des exploitations, notamment celles spécialisées dans l'économie et le social, viennent ensuite les organisations consulaires, les organisations spécialisées et techniques et les organisations syndicales. Le réseau des groupes de développement est fortement représenté dans notre échantillon du fait de l'intérêt de ce travail sur l'engagement pour le porteur du projet. La proportion des femmes dans ces associations a augmenté ces 10 dernières années, notamment avec la création de plusieurs groupes féminins dans le Doubs.

**Figure 14: Types d'engagement des femmes enquêtées (N : 15)**

Organisations syndicales à vocation générale	12%
Organisations spécialisées et techniques	13%
Organisations consultatives	15%
Groupes de développement agricole	25%
Organisations économiques et sociales	34%

On constate que de nombreux engagements féminins se situent dans les domaines de la formation et de l'entraide, une répartition traditionnelle des rôles qui confirme l'importante présence des femmes dans les sujets liés à l'économie (crédit, centre de gestion), à l'emploi (installation, service de remplacement) ou encore le care, c'est-à-dire aux aides et aux soins apportés aux personnes (Mutualité Sociale Agricole).

Dans ces structures à vocation économique et sociale, les femmes enquêtées occupent majoritairement des fonctions de responsables (élues ou désignées pour des charges décisionnelles, d'administration et/ou de représentation : présidence, membre du bureau, membre du conseil d'administration), alors que dans les organisations syndicales et dans les organisations spécialisées et techniques, elles sont plus souvent membres que dirigeantes.

Les fonctions occupées lorsqu'elles sont responsables sont variées et dépendent souvent de leur goût et de leurs compétences, en lien à leur formation initiale (spécialité agricole suivie, parcours antérieur dans le social, etc.) ou à leur expérience sur la ferme (notamment la comptabilité-gestion sur les postes de trésorière ou le lien à la diversification et à la vente directe). Par contre, quand bien même elles sont res-

<sup>68</sup> Le Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole prépare à l'installation en agriculture et aux emplois de responsable d'atelier d'élevage ou de cultures pour les personnes qui n'ont pas la formation initiale agricole.

ponsables de la traite, seule l'une d'entre elles occupe des responsabilités dans la filière lait. Pour ce qui est de l'action syndicale, elles suivent surtout les réunions et l'organisation des manifestations à caractère festif et sont moins présentes dans les manifestations de défense de la profession. Le choix de s'engager dans les domaines que les hommes délaisse apparaît pour Jérôme PELLETIER comme « une forme de compensation »<sup>69</sup>. Plus généralement, ces engagements participent à un engagement citoyen plus large, qui comprend des responsabilités associatives ou politiques, principalement au niveau de la commune, de l'école ou plus rarement de la religion. Tous champs d'engagement confondus, les femmes rencontrées sont fortement présentes au niveau local.

Ce niveau est celui de la proximité et de la gestion des affaires quotidiennes (ex : CUMA, CETA, caisse locale du Crédit Agricole) et constitue généralement une première étape de l'engagement<sup>70</sup>. Pour les femmes, cette dimension est d'autant plus forte que la majorité n'envisage pas de prendre des responsabilités au-delà d'un secteur géographique proche, entraînant un temps de déplacement supplémentaire dans leur gestion du temps. Ce critère freine pour beaucoup les engagements à des échelles départementale, régionale et surtout nationale. Le déplacement est en effet perçu comme une absence de la famille et de l'exploitation difficile à vivre et à organiser pour les femmes. Plus les enfants sont jeunes, plus elles se disent réticentes à s'absenter sur la durée. Peur que le mari ne s'en sorte pas. Peur d'accumuler du retard. Peur que les enfants ne l'acceptent pas. Sur l'exploitation aussi, la crainte de ne plus pouvoir assumer pleinement son travail est forte, surtout quand elles sont en charge de tâches d'astreinte comme la traite (obligation d'être là vers 6 h du matin puis vers 17h le soir). Ce niveau d'engagement très local est aussi un moyen de s'intégrer, de se construire des liens et s'épanouir socialement dans un nouveau lieu de vie pour certaines.

En ce qui concerne la fréquence de leurs engagements, celle-ci se caractérise par un temps continu de participation, autrement dit par une présence régulière aux réunions, qui peut atteindre pour certaines jusqu'à trois jours par semaine en fonction des responsabilités prises. Confrontées comme les hommes à un engrenage de demandes et de sollicitations à la suite d'une première responsabilité, c'est alors un vrai défi pour elles de pouvoir gérer leur temps personnel, professionnel et décisionnel.

Jesuis beaucoup impliquée dans plein de domaines parce que ... pourquoi ... parce que les hommes toujours moins disponibles que les femmes souvent dans ce milieu. Donc je me suis un petit peu laissée entraînée dans les responsabilités ... de plus en plus ... si bien que j'en ai un peu une overdose aussi en même temps. On n'est pas forcément efficace partout quand on a plein de domaines. Une responsabilité implique des réunions et des temps de présence dans plein d'endroits. Y a plein de commissions où il faut rentrer. On m'a largement invitée à y être. (...) J'étais la bonne petite qui était bien toujours aux réunions. (...) Quand sur un grand temps, sur des années, on reprend un petit peu tous les ans, ça s'ajoute au bout. (...) Quelque part ça doit me plaire de me dévouer. On ne m'y a pas forcée. C'est motivant de voir avancer aussi les choses. *Une agricultrice engagée, cheffe d'exploitation installée avec son mari et ses fils, issue du milieu agricole*

### 3.2.2 Entrée et parcours dans l'engagement

#### La socialisation à l'engagement

Traditionnellement, la famille et la formation sont considérées comme les lieux privilégiés de la transmission de l'engagement professionnel des agriculteurs<sup>71</sup>. Or, les femmes sont moins destinées et donc préparées à la reprise des exploitations, viennent parfois de l'extérieur du milieu agricole et ont généralement suivi un cursus initial non agricole. On entrevoit la difficulté pour les femmes d'avoir une connaissance du système organisationnel et de construire des relations qui favorisent la cooptation dans les OPA.

A propos de la transmission familiale des formes d'engagement, François PURSEIGLE<sup>72</sup> distingue cinq figures typiques d'engagé :

69 Voir [44].

70 Voir [45].

71 Voir [45].

72 Voir [45].

- L'héritier initié, qui poursuit logiquement des engagements parentaux ;
- L'héritier assujetti, qui comme le précédent, a la charge de poursuivre mais qui n'y a pas été préparé ;
- L'héritier adopté, qui s'appuie sur une filiation indirecte, par l'intermédiaire de la belle-famille par exemple ;
- Le converti, héritier qui change d'affiliation organisationnelle, qui prend une nouvelle direction ;
- Le prosélyte, qui ne dispose pas du capital d'engagé de l'héritier mais qui se découvre une affiliation notamment dans le cadre de la production à laquelle il est attaché techniquement et économiquement.

Parmi les femmes enquêtées la figure de l'héritière initiée ne concerne que deux parcours de femmes. Les autres femmes se répartissent en deux grandes catégories : celle des héritières adoptées, qui ont pour beaucoup été sensibilisées à l'engagement par leur conjoint, lui-même impliqué ; et celle des prosélytes, qui ont découvert le système professionnel local suite à leur installation.

De mémoire, les femmes interrogées ne se rappellent pas avoir abordé spécifiquement le fonctionnement et les missions des OPA au cours de leur formation initiale ou continue, hormis peut-être lors des journées à l'installation<sup>73</sup>.

Leur connaissance des OPA est très variable. Les syndicats généralistes sont assez bien identifiés alors que l'histoire et le rôle des associations spécialisées et non syndicales sont moins connus. Certaines organisations sont repérées par l'utilisation de leurs services. Mais elles sont alors davantage identifiées comme des guichets que comme des lieux d'engagement. La proximité territoriale peut aussi faciliter cette connaissance et favoriser l'implication. Dans ce cadre, les groupes de développement ont par exemple une place privilégiée. Ce sont par ailleurs des structures qui voient souvent le prolongement d'engagements parentaux.

L'histoire des femmes dans les groupes de développement agricole mériterait d'être analysée. Crées à partir des années 1960 pour profiter de conseils techniques dans une logique de « rattrapage » des époux, des Centres d'Etudes des Techniques Ménagères et Agricoles (CETMA) et des Groupements de Vulgarisation Agricole Féminins (GVAF) ont été mis en place comme prolongements des CETA et GVA. Or, ce sont essentiellement dans ces groupements, dont la pérennité démontre aussi toute l'implication des femmes qui les ont créés, qu'ont émergé des femmes responsables au niveau local et au-delà<sup>74</sup>. Aujourd'hui, les groupes de développement, qu'ils soient mixtes ou féminins, jouent encore un rôle central dans l'entrée des femmes dans l'engagement collectif. Ces lieux d'échange et de partage de savoirs et de savoir-faire sont perçus comme des lieux sociaux d'entraide et d'acquisition de compétences sans enjeu de pouvoir. Ils plaisent aux femmes pour leur neutralité et leur mode de fonctionnement : différentes tendances politiques et syndicales peuvent y cohabiter, la coopération et la libre expression sont des valeurs reconnues.

### **Le moment et les motivations de l'engagement**

Chez les jeunes agriculteurs, l'âge moyen de la première adhésion est de 23 ans, quand l'âge moyen de l'installation est de 24 ans. Elle se produit dans le syndicalisme généraliste et ouvre ensuite sur des parcours d'engagements multiples et variés, notamment dans les syndicats spécialisés<sup>75</sup>.

Chez les femmes, l'installation est plus tardive et résulte de parcours non similaires à ceux des hommes qui font leur choix professionnel tôt, en relation avec la transmission de l'exploitation familiale. Parmi les quinze femmes interrogées, huit sont entrées dans l'action collective par les groupes de développement, six par le syndicalisme généraliste et deux par des organisations spécialisées. La majorité y est entrée rapidement, à l'installation<sup>76</sup>.

Une enquête réalisée en 2009 par les commissions des agricultrices des FRSEA Aquitaine et Midi-Pyrénées<sup>77</sup> a distingué cinq grands éléments déclencheurs de l'engagement citoyen et professionnel :

<sup>73</sup> Journées d'information pour accompagner les projets d'installation.

<sup>74</sup> Voir [44].

<sup>75</sup> Voir [45].

<sup>76</sup> Pour 11 des femmes enquêtées, les autres s'étant impliquées 8 à 13 ans après leur installation.

<sup>77</sup> Voir [30].

- La femme en tant que mère de famille qui s'investit dans l'école et dans les activités extrascolaires des enfants ;
- L'agricultrice qui s'investit dans une OPA pour être au courant des évolutions, pour participer aux changements ;
- La femme en recherche d'un épanouissement personnel ;
- L'engagement suite à des sollicitations par des tiers ;
- L'engagement politique, principalement au niveau local, pour suivre et faire vivre la commune.

Les entretiens réalisés confirment ces motivations, avec des engagements qui s'entrecroisent: être parent d'élève, bénévole dans une association de la commune et responsable d'un groupe d'agriculteurs-trices. A la question des raisons des engagements professionnels agricoles, les justifications avancées sont (plusieurs réponses possibles):

**Figure 15 : Motivations à l'engagement des femmes enquêtées (N: 15)**

On m'a proposé, on me l'a demandé	52%
Conviction, goût, passion, démarche volontaire	42%
S'informer, améliorer la conduite de l'exploitation	24%
Nécessité du renouvellement de l'équipe dirigeante	24%
Rencontrer d'autres femmes agricultrices	12%
Par héritage (remplacement d'un parent)	6%
Sortir de la ferme	4%

Par ailleurs, dans 33% des cas, l'engagement est lié à d'autres mandats assumés, notamment de représentation de sa structure à une fédération départementale ou régionale ou au sein d'organismes partenaires.

Première justification de l'engagement, les femmes interrogées se sont donc impliquées parce qu'on le leur a demandé. L'engagement, pour les hommes comme pour les femmes, résulte de rencontres et de sollicitations, « l'autre est toujours au cœur de l'adhésion » (F. PURSEIGLE). Ainsi, 13 des 15 femmes enquêtées ont été incitées par des tiers, le plus souvent par un président ou par un administrateur sur le départ, parfois par un membre de la famille (une tante, une cousine, etc., plutôt par une femme).

Certaines soulignent l'effet aléatoire de la personne qui sollicite leur participation (« on veut faire plaisir à certains, moins à d'autres »). Et c'est souvent après de multiples relances accompagnées d'un « ça ne te prendra pas beaucoup de temps ! », que beaucoup « se laissent convaincre ». « Aller chercher », « aller toquer », « amener », voire « se dévouer », sont des termes qui reviennent dans la bouche des interlocutrices, tant dans la description de leur prise de responsabilité que dans les démarches qu'elles engagent pour mobiliser d'autres personnes.

Cependant, l'analyse du fonctionnement des OPA montre que le réflexe est encore loin de solliciter des femmes en tant que membres et responsables. L'envie, la conviction et la passion tiennent aussi une place de choix, ainsi que la recherche d'informations, que ce soit pour une aide technique ou économique. Pour ce qui est des engagements non agricoles, les motivations avancées sont l'implication dans la commune et le suivi des enfants. L'épanouissement personnel revient aussi beaucoup. On s'implique pour le plaisir d' « être ensemble », de « continuer de se voir », de « sortir de la ferme », de « passer de bons moments ». La recherche de convivialité et de sociabilité est une dimension forte des engagements décrits, qu'ils soient professionnels ou associatifs: « on ne se verrait jamais sans le groupe », « sur la ferme on peut passer une journée ou une semaine sans voir personne », « on rigole bien », « c'est une équipe sympa ».

### **De l'adhésion à la responsabilisation**

Traditionnellement, on devient adhérent-e d'une organisation puis membre du conseil d'administration, du

bureau, et président-e. Quand la présidence au sein d'une structure est immédiate, elle fait suite à d'autres responsabilités professionnelles, occupées précédemment dans d'autres organismes, ou s'appuie sur l'expérience vécue par un conjoint responsable. La responsabilité apparaît dès lors possible, faisable, à portée.

Pour F. PURSEIGLE, la clé de voûte des prises de responsabilité débouchant sur un engagement professionnel soutenu se situe entre la 2ème année et la 4ème année post-installation, après une période d'expérimentation du système de l'exploitation-famille et du système professionnel. Or, si la responsabilisation des jeunes agriculteurs hommes engagés survient le plus souvent dans les premières années après l'installation, le temps de responsabilisation est souvent plus tardif chez les femmes, lié au parcours professionnel et familial. Quand elles occupent des niveaux de responsabilité, c'est en effet le plus souvent avant la naissance de leurs enfants et/ou après qu'ils aient grandi. Leurs engagements sont donc marqués de temps d'interruption qu'il s'agit de prendre en compte pour faciliter leur retour dans le système professionnel si elles en ont envie.

J'ai décroché avec les enfants. J'ai coupé avec les organismes, je me suis repliée sur les enfants. (...). Maintenant mes enfants grandissent. T'as tout donné pour eux et tu te retrouves toute seule. Tu t'es pas privée mais tu te retrouves toute seule. Et quand on a coupé, c'est dur d'y retourner. (...) Aujourd'hui, oui j'aimerais reprendre des activités, aller dans un groupe.  
*Une agricultrice, cheffe d'exploitation installée avec son conjoint*

### Les apports et registres de l'engagement

Une confiance redonnée pour un projet de vente directe, des débouchés commerciaux, un soulagement face à des difficultés partagées avec des collègues, une meilleure connaissance de la politique agricole et de la législation, une idée, une envie, une ouverture, une fierté d'agir et de changer les choses... Autant d'apports largement mis en avant dans les témoignages.

Aux côtés des apports professionnels, les femmes disent avoir davantage confiance en elles, être plus à l'aise dans leurs rapports avec les gens, maîtriser l'art de la négociation par exemple et être fières de ce qu'elles accomplissent. Pour toutes, l'engagement collectif est important. Il s'inscrit dans différents registres que François PURSEIGLE catégorise sous les termes d'engagement-instrument, d'engagement-apprentissage et d'engagement-projet, en fonction des champs lexicaux utilisés.

L'engagement-instrument est lié à la fonction institutionnelle de l'engagement. Il utilise le vocabulaire de la défense professionnelle (défendre, protéger, soutenir, intérêt, solidarité, collectif), notamment par le biais de l'adhésion à des syndicats généralistes.

Ça s'est fait un peu au moment de l'installation, car j'ai eu une installation très difficile, c'est là que j'ai commencé à faire plein de démarches pour sauver mon exploitation. (...) On voulait me reprendre la moitié des quotas que j'avais achetés. Et on me contestait les fermages. Comme on avait pas fait de bail écrit j'ai dû aller en justice. 11 ans de bataille juridique. Quand vous vous battez c'est là que vous commencer à dire heureusement qu'il y a une chambre d'agriculture, heureusement qu'il y a une fédé, heureusement que ces gens là sont là pour vous aider sinon vous êtes perdu et vous perdez tout en même temps. (...) C'est là que je me suis impliquée. (...) On m'a demandé si je voulais prendre des responsabilités. Au début j'ai dit non car je trouvais qu'il y avait trop de réunions. Après j'en ai parlé avec mon beau-frère et mon mari. Mon mari m'a dit pourquoi tu ne ferais pas ça c'est quand même des gens qui t'ont aidé à l'époque. Connaître la politique agricole. Agir pendant la crise du lait. C'est ce qui nous a sauvé. On n'a jamais vu un département aussi solidaire. C'est la plus grosse crise qu'on a vécu. Toutes les personnes qu'on avait appelées, tout le monde était présent. (...) C'est important de défendre l'agriculture, d'essayer d'avoir un meilleur revenu. Surtout avec la réforme de la nouvelle PAC. Sans PAC l'agriculture va mourir. Toutes les exploitations ont du mal. (...) Les enfants aiment bien que leur maman défende l'agriculteur ! Hier matin je leur ai dit que le conseiller général allait venir. Quand ils sont rentrés ils m'ont tout de suite demandé « Alors c'était comment maman » ?  
*Une agricultrice, cheffe d'exploitation associée avec son beau-frère, issue du milieu agricole, BTS production végétale*

J'ai tout de suite adhéré, dès que je me suis installée. Ce qui m'a intéressé c'est de défendre les petites exploitations. Quand la fédération m'a proposé de m'inscrire sur la liste, j'ai dit oui. C'était une façon de dire je me suis installée, ils m'ont toujours aidé, si on peut aider d'autres personnes ... Et puis je suis une fervente défenseuse de l'environnement. Le but c'était de mettre un grain de sable dans la société actuelle. On est minoritaire comme syndicat mais on peut-être être écouté, être entendu et faire qu'on puisse soutenir l'agriculture et la petite paysannerie en France. On a fait des actions. Le but c'est pas que de l'amusement, on est tous passionné par notre métier avec des visions différentes. Nous c'est de défendre les plus petits, ceux qu'ont moins le droit aux primes. D'être contre les OGM. D'être en faveur de l'environnement. Nous, l'accent était vraiment porté là-dessus.  
*Une agricultrice, cheffe d'exploitation installée hors cadre familial, exploitation individuelle, formation initiale DUT puis formation agricole pour adulte*

L'engagement-apprentissage s'attache à la fonction didactique de l'engagement, vécu comme une source d'apprentissage, notamment grâce aux échanges d'expériences. Le but est surtout de renforcer l'exploitation, de compléter la formation et de rompre avec une certaine solitude. L'engagement est vécu comme une ouverture sur le monde, une source de connaissance, un lieu de dialogue. L'idée de défense est sous-jacente mais plutôt l'idée de défense de l'exploitation-famille.

Nous au début on débutait dans le métier, j'avais besoin de repères, de repères techniques, les engrais, etc. Je voulais de la technique agricole. Donc j'ai très vite adhéré au groupe. (...) On est un super bon groupe, on s'entend vraiment super bien. Ça fait des bonnes journées dans l'hiver. (...) Y a toujours du bon à aller chercher à l'extérieur. Je suis énormément demandeuse de voir comment font les autres pour essayer de s'améliorer. Et puis même faut être au courant, si tu n'y vas pas t'as toujours un coup de retard. Quand tu sais les choses d'avance, un homme avertit en vaut deux, en gros c'est ça. Donc plus tu côtoies de monde plus tu as de la chance d'avoir les infos. Je suis surprise des gens qui vivent un peu en autarcie et ils savent rien, ils connaissent rien. (...) Aller à la pêche aux infos, discuter, dire pourquoi.  
*Une agricultrice, cheffe d'exploitation installée hors cadre familial avec son conjoint, formation agricole BTS*

L'engagement-projet repose enfin sur le vocabulaire des idéaux et des projets, à l'interface de la famille, du métier et de la société. Il participe à la construction d'un projet en véritables acteurs et actrices du territoire. Une place prépondérante est accordée au métier et à la qualité de vie.

On s'engage pour les autres et pour soi, ça ne changera pas le monde mais il faut commencer localement: manger local, produire plus propre, créer du lien entre les ruraux et les agriculteurs, avoir un partage harmonieux de l'espace (...). Tout seul on ne fait rien, on n'est pas efficace, reconnu, écouté.  
*Une agricultrice, cheffe d'exploitation installée avec son conjoint, non issue du milieu agricole, formation agricole pour adulte*

Les femmes interrogées se situent pour trois d'entre elles dans le registre de l'engagement-instrument, pour cinq d'entre elles dans l'engagement-apprentissage et pour sept d'entre elles dans le registre de l'engagement-projet.

### 3.2.3 FREINS ET LEVIERS À L'ENGAGEMENT

#### 3.2.3.1 Systèmes facilitants

Le contexte familial, avec l'appui et le relais des proches, joue énormément dans la facilitation des engagements pour articuler vie professionnelle, vie familiale et temps décisionnel.

Des femmes trouvent un soutien auprès de leur conjoint, de leurs enfants quand ils sont plus grands et de leur entourage proche, famille ou amies, pour les relayer quand besoin. Quand les enfants sont jeunes, le père prend le relais ou des modes de garde sont trouvés. Sur l'exploitation, les associés prennent le relais, comme l'apprenti-e ou le service de remplacement. Néanmoins beaucoup d'activités restent non déléguées, notamment les activités ménagères (cuisine, ménage, linge).

Dans ce cadre, le soutien et la compréhension du conjoint semblent aller de pair avec ses propres engagements. Si lui-même est impliqué à l'extérieur de l'exploitation, une organisation semble se mettre plus facilement en place pour s'appuyer et se remplacer.

Afin de concilier le tout, les femmes enquêtées disent veiller par ailleurs à ne pas « se surcharger » de responsabilités et disent non aux sollicitations lorsqu'elles deviennent qu'elles ne pourront alors plus assumer pleinement leurs rôles de responsable, de femme, de mère, d'épouse ou d'agricultrice: « on ne peut pas être partout ! ».

Là, la famille reste la priorité et les replis des engagements des femmes interrogées sont le plus souvent le fait de changements familiaux dans lesquels la personne revoit ses priorités (rupture, petits-enfants, etc.).

Le fonctionnement participatif, avec délégations et appui des collègues, constitue par ailleurs le mode de leadership le plus utilisé par les femmes rencontrées. A l'inverse, l'absence d'implication des autres membres du bureau dans les décisions et dans la vie de la structure est généralement mal vécue.

Enfin, le triptyque « observation, action, sélection »<sup>78</sup> compose les 3 phases théoriques d'un engagement professionnel vécu sur le long terme.

Ce qui me plaît dans tout ça c'est qu'on est une équipe, on a souvent les mêmes soucis, chez les uns chez les autres, on propose des formations, il faut avancer. S'ouvrir aussi au monde extérieur avec des thèmes comme les enfants, la femme, la santé, la cuisine, etc. J'aimerais travailler sur la mémoire, le mal de dos, le secourisme ... beaucoup de choses à faire. (...) Ce qui compte pour moi c'est la vie du territoire, pour maintenir le milieu rural. (...) Je pense qu'il faut qu'on soit présents sur un canton pour défendre nos territoires. Il y a des choses à faire et ce n'est pas en restant tout seul qu'on avance, il faut être à plusieurs. *Une agricultrice, cheffe d'exploitation installée avec son conjoint, issue du milieu agricole, formation agricole BAC*

Dans ce cadre, l'accompagnement des animateurs-trices et le suivi de formations semblent déterminants dans la capacité des interrogées à assumer leurs responsabilités professionnelles.

Parmi les facteurs facilitant l'engagement, on remarque que les personnes très impliquées dans les exploitations agricoles sont les plus enclin à prendre des responsabilités à l'extérieur. On retrouve dans les expressions des personnes interviewées les facteurs propices ou peu propices à l'engagement décrits dans l'étude faite par les FRSEA d'Aquitaine et de Midi-Pyrénées, entremêlant le milieu d'origine, la formation, le parcours de vie, l'âge des enfants, l'engagement du conjoint, la situation économique de l'exploitation ou encore la vision du futur<sup>79</sup>.

### 3.2.3.2 Points de tension

La plupart des difficultés citées sont liées au temps passé en dehors de l'exploitation et de la famille. Les femmes sont tiraillées entre leurs fonctions, entre leurs engagements professionnels, extraprofessionnels, et, plus que les hommes, leurs engagements familiaux.

La faible présence d'autres femmes peut elle aussi freiner. Beaucoup soulignent le stress qu'elles ressentent lorsqu'il faut s'exprimer devant une assemblée d'hommes.

Par ailleurs, le regard désapprobateur relayé par des proches peut être mal vécu surtout quand ces jugements viennent d'autres femmes, comme de la part d'une mère, d'une sœur ou d'une belle-mère.

D'un point de vue plus général, la perception de certains organismes comme des lieux de « conflit » et de « plainte » (action syndicale), d' « argent » (coopératives) ou de problématiques « agricoles-agricoles »

78 Voir [45].

79 Voir [30].

et « techniques hard » (organisations spécialisées et techniques, groupes de développement masculins) n'encourage pas l'implication. Elles ne se disent alors pas intéressées.

Parfois, la peur de ne pas suffisamment maîtriser le sujet et le manque de confiance en soi sont des obstacles fortement exprimés. Ces réticences émanent des femmes elles-mêmes, souvent avant un premier engagement.

François PURSEIGLE a par ailleurs montré que moins les jeunes agriculteurs sont engagés professionnellement, plus ils associent l'engagement à des contraintes. Il en est de même pour les femmes qui, peu ou pas engagées, se représentent la participation à une organisation collective comme une charge supplémentaire trop lourde à assumer.

### **Qu'en est-il en Suisse ?**

Si le travail d'enquête auprès de femmes engagées et non engagées n'a pas encore été réalisé avec le groupe de participantes suisses<sup>80</sup>, nous pouvons néanmoins avancer quelques éléments de comparaison.

Parmi les responsables d'OPA suisses que nous avons rencontré, six sont des femmes, et nous avons pu consulter parallèlement cinq présidentes d'associations de paysannes.

Ces onze femmes ont des parcours d'engagement proches de ceux des franc-comtoises rencontrées. Le plus souvent sollicitées par des tierces personnes, elles se sont investies tout d'abord au sein d'organisations locales dans lesquelles elles ont progressivement pris des responsabilités.

Elles sont majoritairement issues du milieu agricole et sont devenues paysannes par mariage. Motivées par le métier, elles défendent l'agriculture et les familles paysannes dans des organisations principalement féminines ou attachées à des activités du registre dit féminin comme l'accueil et l'hébergement à la ferme. En tant que présidentes d'associations de paysannes, elles siègent aux Chambres d'agriculture ainsi que dans d'autres instances partenaires. Plus souvent que l'ensemble des paysannes suisses, elles disposent d'un statut de co-exploitante ou de salariée sur l'exploitation.

Trois femmes engagées présentent des profils plus atypiques. L'une ne vient pas du milieu agricole et s'est installée en hors cadre familial avec son conjoint non issu du milieu agricole non plus. L'une a repris l'exploitation de son père. L'une a monté un magasin de vente. Ces trois femmes sont engagées dans d'autres organisations, à vocation générale, spécialisée dans l'agriculture biologique ou développant l'agriculture de proximité.

L'un des éléments qui différencie la Suisse de la France est la moindre présence de services pouvant faciliter l'articulation des temps et des rôles. Les services de remplacement destinés entre autre à l'exercice de ses responsabilités en France existent de manière variable selon les cantons en Suisse. Quand les systèmes de délégation de responsabilités comme la garde d'enfants sont encore peu développés, utilisés et mal perçus.

---

<sup>80</sup> Des enquêtes de « paires à paires » ont été effectuées en août 2013 : des paysannes participant au projet FARAH ont enquêté auprès de collègues de leur voisinage.

## En résumé

Un premier constat s'impose : les femmes sont très peu présentes dans les organes décisionnels des OPA. Ce n'est pas seulement leur très faible présence qui interroge mais aussi le manque de problématisation de la question par un certain nombre des personnes interviewées qui étaient tout à fait étonnées, voire décontenancées, par cette thématique, comme si elle était hors champ pour elles.

Encourager volontairement la prise de responsabilité de femmes dans les organes décisionnels ne constitue pas un enjeu prépondérant pour beaucoup de nos interlocuteurs. Il est considéré majoritairement que cette évolution se fera « naturellement », notamment avec les changements de génération.

Les engagements actuels des femmes restent très centrés sur des thématiques qui leur sont attribuées de façon traditionnelle. C'est le cas des organisations qui concernent les activités de diversification ou qui relèvent de la comptabilité (centre de gestion) ou du care (service de remplacement, MSA). On les trouve par contre très peu dans les organisations techniques ou de branche et les filières économiques (coopératives, interprofessions).

Différents mécanismes freinent l'engagement des femmes. Tout d'abord les modes de recrutement sont très liés aux réseaux de connaissance. Or on l'a vu, les femmes ne présentent pas du tout les mêmes parcours d'entrée dans le métier. Rares sont celles qui se prédestinent d'emblée à reprendre la ferme familiale et qui suivent une filière agricole « masculine ». De ce fait elles ne s'inscrivent pas de la même manière dans les réseaux d'interconnaissance agricoles ou alors beaucoup plus tardivement que leur collègues masculins. Elles connaissent donc aussi beaucoup moins bien le fonctionnement de ces organisations. Ce manque d'apprentissage précoce de l'engagement les rend plus timides à oser prendre leur place dans un monde qu'elles perçoivent très masculin.

Les femmes craignent parfois aussi le regard réprobateur du voisinage ou de la famille si elles s'engagent hors de l'exploitation. Elles ont aussi peur d'un certain engrenage dans l'engagement, c'est-à-dire du cumul des responsabilités, car un engagement en entraîne souvent un autre.

La faible présence d'autres femmes dans les organisations très masculines les intimide aussi.

Parmi les leviers possibles à l'engagement féminin, on constate que le premier lieu de son apprentissage est le niveau local. Ce peut-être des organisations comme le groupe de développement ou de vulgarisation féminin ou les services de remplacement ou encore les associations hors agricoles. C'est le groupe privilégié pour les échanges de connaissances. La proximité rend également plus facile l'implication des femmes, qui doivent toujours organiser les tâches domestiques et familiales lors de leur absence.

L'appui des proches, du conjoint notamment, est très important dans la prise de responsabilité des femmes. Les femmes sont plus disposées à s'engager lorsque la sollicitation est personnelle, lorsqu'on vient les chercher. Les femmes qui prennent déjà une place importante dans la gestion de l'exploitation s'engagent également plus facilement dans les organisations agricoles.

Enfin, on constate que les modalités des engagements féminins diffèrent de celles des hommes. Les femmes s'engagent plus volontiers dans des actions plus généralistes, défendant des valeurs plus globales, à l'interface de l'agriculture et du reste de la société.

## 4. DU CONSTAT A L'ACTION

A partir du constat, il s'agit de mettre en place différentes actions permettant d'informer, de sensibiliser et d'appuyer le changement, tant chez les femmes actives en agriculture, les autres membres de la famille, que chez les différents responsables agricoles.

Au niveau de l'exploitation, nous souhaitons enclencher une réflexion sur l'organisation du travail et la gestion de l'articulation des temps de vie. Cette réflexion se fera de manière mixte, en impliquant les conjoints ou autres membres masculins de l'entourage des participantes. Il s'agira de mettre à plat les calendriers de vie respectifs des hommes et des femmes ainsi que la perception réciproque que les uns et les autres en ont. Les questions de la prise de responsabilité, de la mise en valeur des compétences de chacun-e et de la reconnaissance des activités de chacun-e seront discutées.

Il nous semble effectivement primordial d'aboutir à un partage des rôles qui soit discuté et négocié afin de construire un partenariat équitable. Cela contribuera d'une part à un meilleur équilibre au sein de la famille, à un partage des responsabilités et des charges, notamment mentales, à des bénéfices réciproques avec une perception différente des enjeux de pouvoir au sein du couple. Les femmes qui ont expérimenté des responsabilités extérieures parlent très bien de leur réticence à déléguer les tâches qu'elles ont en charge habituellement et leur surprise de découvrir que la sphère familiale et domestique peut fonctionner sans elles. Il s'agit également de travailler sur les sentiments éventuels de culpabilité que les femmes peuvent ressentir à déléguer ces tâches là et qui constituent un frein certain à leur prise de responsabilité extérieure.

Pour ce qui est de la situation des paysannes en Suisse, la question du nombre important de paysannes sans statut est centrale. Le projet veut apporter sa contribution au débat en soutenant l'élaboration et la diffusion de matériel d'information et de sensibilisation aux risques que représente l'absence de statut pour les femmes. Ceci se fera en collaboration étroite avec différentes instances, notamment avec l'USPF.

La question des représentations sociales des rôles masculins et féminins est aussi très importante pour faire évoluer les pratiques. L'intériorisation de ces rôles est très forte: ce sont de véritables scripts auxquels on se sent obligé de correspondre, de manière plus ou moins consciente. Aller à l'encontre de ces scripts comporte un coût social qui peut être lourd. Il ne s'agit donc pas de confronter ces stéréotypes de rôles mais bien d'ouvrir le débat par des échanges et par des rencontres avec d'autres femmes ayant pu tracer d'autres trajectoires. La prise de conscience que la division sexuelle du travail et des responsabilités est une construction sociale doit permettre également aux femmes de réfléchir à leur rôle, leur statut et les tâches qui leur sont confiées au sein de l'exploitation et de la famille. C'est à partir de la déconstruction des rôles et des responsabilités attribués aux hommes et aux femmes que les changements pourront se mettre en place et que de véritables choix pourront être faits par les femmes. Cela pourra être le cas au sein des exploitations, des familles mais également dans les organisations professionnelles et les instances politiques.

A propos de la participation des femmes dans les instances représentatives agricoles, l'analyse d'organisations professionnelles et de parcours de femmes nous suggèrent différentes pistes d'actions. La première vise à la sensibilisation des responsables à l'approche genre et à l'intérêt que peut représenter une meilleure présence et implication des femmes dans leur organisation. Cette sensibilisation est d'autant plus importante qu'il s'agira de sortir des rôles et fonctions traditionnellement dévolus aux femmes. Les entretiens effectués dans ce projet ont permis d'interpeller certains responsables qui ne se sont jamais posé la question de la présence des femmes au sein de leur structure (les « sensibles volontaires »). Cette sensibilisation reste cependant à poursuivre en partenariat avec notamment les OPAs « volontaires ». Ainsi, du côté français, la FDSEA du Doubs a entamé un travail avec la Chambre syndicale au sein de laquelle siègent différentes organisations. A sa demande, certaines OPAs vont proposer aux femmes d'être administratrices stagiaires dans leur conseil d'administration par exemple. Il s'agira de suivre l'impact de telles actions et de voir à quelles conditions elles peuvent être préconisées et développées dans d'autres OPAs en France et en Suisse.

Cette phase d'expérimentation de la responsabilité constitue une des étapes clés d'un engagement pérenne et bien vécu. De même, l'information et la mobilisation de femmes par les organisations, de leur entrée à leur prise de responsabilité doivent être poursuivies. Les mécanismes d'entrée dans l'action collective étant différents pour les hommes et pour les femmes (socialisation familiale, enseignement, installation familiale et professionnelle), il s'agira de faciliter la connaissance et l'appropriation du système organisationnel par les femmes et d'en rendre l'accès plus facile, en explorant d'autres processus de repérage et d'apprentissage. En effet, bénéficier de période d'essai, d'observation ou de stage, de personnes relais anciennement responsables ou déjà investies dans l'organisation pour vous conseiller ou simplement avec qui parler, avoir du temps pour acquérir les connaissances et compétences nécessaires, s'assurer d'avoir la motivation pour la fonction peut rassurer et encourager plus de personnes à s'impliquer. C'est considérer l'engagement comme un acte volontaire, épanouissant et non comme un fardeau. Cette piste concerne autant les responsables femmes que les responsables hommes. La collaboration avec les associations de développement et autres organismes agricoles à l'échelle locale sera à développer pour favoriser l'émergence de responsables, femmes et hommes.

Enfin, un des champs d'actions qui nous semble important concerne les modalités de fonctionnement des OPAs prenant en compte la question délicate de l'articulation des temps de vie familiale, professionnelle et publique des femmes : nombres de réunions vraiment indispensables, rencontres dématérialisées, réunions préparées et efficaces, horaires adaptés, séparation claire entre les temps de travail et de convivialité, etc. Encourager le recours aux services de remplacement – professionnel et ménager – est à développer afin de faciliter l'engagement des femmes... et aussi des hommes ! Mais un des freins qui nous semble majeur dans une meilleure représentation des femmes dans les OPAs est bien la perception qu'ont les femmes elles-mêmes de leur rôle et de la légitimité à aller représenter l'intérêt de la profession, ceci surtout en Suisse. Autrement dit, tant que les femmes ne se verront pas comme des partenaires à part entière sur l'exploitation, il sera difficile pour elle de s'engager dans les OPAs.

La place des femmes dans les organes décisionnels des OPAs est donc liée à la question du rôle et du statut qui sont attribués de façon stéréotypée aux femmes dans l'agriculture. Elle est aussi liée à un certain nombre de freins, présents tout aussi bien dans les OPAs que dans la famille. Il nous paraît dès lors essentiel de développer des actions de sensibilisation aux questions d'égalité dans l'exploitation agricole, dans les OPAs, ainsi qu'à l'articulation entre les différents temps de vie aux sein des sphères productive et reproductive. La place des hommes dans le projet FARAH prend tout son sens si l'on vise un véritable partenariat.

Au final le projet veut encourager la mixité aussi bien dans la sphère productive que reproductive. Il nous semble essentiel que les rôles, places, compétences de chacun et chacune soient débattus et négociés en toute connaissance de cause afin que chacun et chacune se sente reconnu-e. Il n'en va pas seulement d'un objectif d'équité sociale mais aussi de plus value au niveau de l'organisation et de la gestion de l'exploitation. L'agriculture a besoin plus que jamais d'un équilibre entre les composantes familiales, humaines, techniques, économiques pour pouvoir s'adapter à un contexte très changeant et relever les nombreux défis qui se présentent à elle.

## BIBLIOGRAPHIE

- [1] ADÉQUATIONS, ASTER-International, CIEDEL, *Fiches pédagogiques Genre et Développement*, 2010
- [2] Agence de Services et de Paiement, *L'installation sans DJA. Installation et devenir des agriculteurs sans la Dotation Jeunes Agriculteurs*, 2012, 20 p.
- [3] Agreste Chiffres et Données Agriculture n° 201, *Enquête sur la structure des exploitations en 2007, 2008*, 69 p.
- [4] Agreste Franche-Comté n° 179, *Annuaire de la statistique agricole 2012*, 2012, 142 p.
- [5] Agreste Primeur n°175, *Les femmes accèdent lentement à des statuts plus avantageux. En agriculture, la parité n'est pas de mise*, 2006, 4 p.
- [6] BAESCHLIN E., *Un homme doit prendre femme pour être paysan ! De la dualité de la paysanne, Espace, populations, sociétés*, 2003, 6 p.
- [7] BARTHEZ A., *Devenir agricultrice : à la frontière de la vie domestique et de la profession*, Economie rurale n° 289-290, 2005, 14 p.
- [8] BARTHEZ A., *Le patrimoine foncier des agriculteurs vivant en couple*, Agreste cahiers n° 17-18, 1994.
- [9] BESSARD Y., *De l'engagement au pouvoir d'agir des agricultrices militantes*, mémoire de présenté à la Haute école de travail social et de la santé, Lausanne, 2010, 81 p.
- [10] BESSIÈRE C., « Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur ! » *Enjeux du travail salarié des femmes d'agriculteurs dans les exploitations familiales*, Cahiers du Genre n° 37, 2004, 23 p.
- [11] BESSIÈRE C., « Se marier pour aller jusqu'au bout ensemble ? » *Ruptures conjugales et transmission des exploitations agricoles dans la lignée*, Revue d'études en agriculture et environnement, Vol 88 n°3, 2008, 24 p.
- [12] BESSIÈRE C., GIRAUD C., RENAHY N., *Introduction générale. Famille, travail, école et agriculture*, Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement Vol 88 n°3, 2008, 16 p.
- [13] BESSIÈRE C., GOLLAC S., *Le silence des pratiques. La question des rapports de genre dans les familles d'indépendants*, Sociétés & Représentations, n° 24, 2007, 17 p.
- [14] BICHE B. et al., dir. MULLER p., *Femmes actives en milieu rural ... Des hommes comme les autres*, Ministère de l'agriculture, 2004, 8 p.
- [15] BICHE B., GOUVILLE M., LE MONNIER J., *Les parcours professionnels et les besoins en qualification des femmes salariées et non-salariées*, CNRS, 2004, 119 p.
- [16] BICHE B., GOUVILLE M., LE MONNIER J., *Obstacles au travail des femmes dans le secteur agricole*, CNRS, 2004, 146 p.
- [17] BISAULT L., *Un quart d'exploitantes professionnelles. Agricultrice : un métier qui s'impose à tout petits pas*, Agreste Primeur n° 223, 2009, 4 p.
- [18] CARDON p., *Des femmes et des fermes. Genre, parcours bibliographiques et transmission familiale, une sociologie comparative Andalousie / Franche-Comté*, préface de Rose-Marie LAGRAVE (EHESS), Paris, L'Harmattan, 2004, 311 p.
- [19] Centre d'étude et de prospective, *Les femmes dans le monde agricole*, Analyse n°38, 2012, 8 p.
- [20] Centre d'études et de prospective, *Le monde agricole en tendances*, La Documentation française, 2012.
- [21] CNASEA, *L'installation des femmes en agriculture : une évolution significative ?, 2005*.
- [22] CRFA, FRGEDA Franche-Comté, *Le rôle et la place de la femme sur l'exploitation agricole*, 2006, 25 p.
- [23] CRFA, FRGEDA Franche-Comté, *Le statut : des choix capitaux et difficiles à faire aux différentes étapes de la vie professionnelle et familiale*, 2006, 16 p.
- [24] CRFA, FRGEDA Franche-Comté, *Bilan de la situation des agricultrices franc-comtoises*, 2006, 27 p.
- [25] DAHACHE S., *Les politiques de l'égalité des chances en agriculture : quels effets sur les rapports de genre ?, INRA SFER CIRAD*, 2èmes journées de recherches en sciences sociales, 11 & 12 décembre 2008 à Lille, 2008, 20 p.
- [26] DALEM M.-A., *Femmes de fermes. Chronique de la vie des femmes d'hier à aujourd'hui*, Pontarlier, Belvédère, 2011, 271 p.
- [27] DELAME N., THOMAS G., *De plus en plus de conjoints d'agriculteurs travaillent à l'extérieur*, In *L'agriculture, nouveaux défis*, INSEE, 2007, 14 p.

- [28] Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), ministère de l'Agriculture, *Panorama de l'enseignement agricole 2010*
- [29] DUFOUR A., GIRAUD C., *Le travail dans les exploitations d'élevage bovin laitier est-il toujours conjugal ?,* Numéro spécial, travail en élevage, INRA Productions animales, 2012, 11 p.
- [30] Evo+ / Midi Marketing, FRSEA Aquitaine et FRSEA Midi-Pyrénées, *L'engagement citoyen des agricultrices*, 2009, 95 p.
- [31] FILIPPI G. et CHRISTIAN N., *Domestique-professionnel : la cohérence du travail des femmes dans les exploitations agricoles familiales*, 1987, 7 p.
- [32] FORNEY J., *Eleveurs laitiers. Peuvent-ils survivre ?,* Presses polytechniques et universitaires romandes, 2012, 126 p.
- [33] FNSEA, *Histoire des femmes en campagnes. L'agriculture au féminin*, Paris, collection FNSEA, 2011, 191 p.
- [34] FOUQUET A., *L'invention de l'inactivité*, Travail, genre et sociétés, n° 11, 2004, 17 p.
- [35] GILLET M. et JACQUES-JOUVENOT D., *La dépendance dans l'indépendance*, Cahiers du genre n°37, 2004, 21 p.
- [36] GIRAUD C. et REMY J., *Les choix des conjoints en agriculture*, Revue d'études en agriculture et environnement, Vol 88 n°3, 2008, 26 p.
- [37] LAGRAVE R-M (dir.), *Celles de la terre. Agricultrices : l'invention politique d'un métier*, 1987, 254 p.
- [38] MIEVILLE-OTT Valérie et DROZ Yvan, 2012. *Autodésignation et visibilité de la place des femmes en agriculture suisse. Communication faite au colloque «Genre et agriculture familiale et paysanne, regards nord-sud»*, Toulouse 22-25 mai 2012.
- [39] MEDA D., *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, 2001, 199 p.
- [40] MSA, *Etude : les femmes dans l'agriculture au 1<sup>er</sup> janvier 2010*, janvier 2012, 30 p.
- [41] NICOURT C., *Contribution à l'étude du temps de travail. Cohérence et durée dans le travail des agricultrices*, Economie rurale n° 210, 1992, 8 p.
- [42] NICOURT C. et GIRAUT JM., *Contributions invisibles au travail d'élevage et fragilisation identitaire des conjointes d'agriculteurs*, Ruralia, 2006, 11 p.
- [43] Office fédéral de l'agriculture (OFAG), *Rapport agricole 2012*, 2012, 312 p.
- [44] PELLETIER J., *Communication au colloque Quels responsables/entrepreneurs/leaders agricoles et ruraux pour quel développement local ?,* Angers, 10 et 11 juillet 2012, 26 p.
- [45] PURSEIGLE F., *Les sillons de l'engagement. Jeunes agriculteurs et action collective*, Paris, L'Harmattan-Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire, Collection débats jeunesse, 2004, 262 p.
- [46] RATTIN S., *L'agriculture au féminin se professionnalise*, Agreste cahiers n°2, juillet 2002, 8 p.
- [47] RICROCH L., ROUMIER B., *Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'Internet*, INSEE, 2011, 4 p.
- [48] RIEU A., *Agriculture et rapports sociaux de sexe ; In Loin des mégalopoles couples et travail indépendant*, Cahiers du genre n°37. L'harmattan, 2004, 17 p.
- [49] RIEU A., *Agriculture et rapports sociaux de sexe. La révolution silencieuse des femmes en agriculture*, 2006, 10 p.
- [50] RIEU A., *Itinéraires socioprofessionnels et rapports de sexe en agriculture*. Recherches féministes, vol 2, n° 2, 1989.
- [51] RIEU A. et DAHACHE S., *S'installer comme agricultrice : sur la socialisation et la formation sexuée en agriculture*, 2008, 23 p.
- [52] ROSSIER R., *Modèles de rôle en agriculture. La flexibilité dans le partage des rôles améliore les perspectives d'avenir des exploitations agricoles familiales*, Rapports FAT n° 600, 2003, 10 p.
- [53] ROSSIER R. et HELFENBERGER R., *Recherche et conseil pour les femmes en agriculture*, Recherche agronomique suisse 2, 2011, 4 p.
- [54] ROSSIER R. et WIDMER S., «*De multiples facettes. Qu'est-ce qu'une paysanne ?*», Revue UFA, décembre 2009, 1 p.
- [55] SALMONA M., *Des paysannes en France : Violences, ruses et résistances*, Les Cahiers du genre, 2003, 25 p.
- [56] STUCKI B., *Le rôle de la femme dans l'agriculture*, Steg, Office fédéral de l'agriculture (OFAG), 2002, 39 p.
- [57] VIVEA - Oxymore, *La grande diversité des usages de la formation par les agricultrices*, 2011, 57 p.

## Sites Internet des organisations agricoles étudiées

Les Chambres d'Agriculture de Franche-Comté, du Jura, de Haute-Saône, du Doubs Territoire de Belfort: [www.franche-comte.chambagri.fr](http://www.franche-comte.chambagri.fr)  
L'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture: [www.chambres-agriculture.fr](http://www.chambres-agriculture.fr)  
La Chambre Jurassienne d'Agriculture: [www.agrijura.ch](http://www.agrijura.ch)  
La Chambre Neuchâteloise d'Agriculture et de Viticulture: [www.cnav.ch](http://www.cnav.ch)  
Prométerre: [www.prometerre.ch](http://www.prometerre.ch)  
La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles: [www.fnsea.fr](http://www.fnsea.fr)  
L'Union Suisse des Paysans (USP): [www.sbv-usp.ch](http://www.sbv-usp.ch) et [www.agriculture.ch](http://www.agriculture.ch)  
L'Union Suisse des Paysannes et Femmes rurales (USPF): [www.paysannes.ch](http://www.paysannes.ch)  
Uniterre: [www.uniterre.ch](http://www.uniterre.ch)  
Les Syndicats de Contrôle Laitier: [www.france-conseil-elevage.fr](http://www.france-conseil-elevage.fr)  
Les Fédérations Départementales des Coopératives Laitières (FDCL): [www.fncl.coop](http://www.fncl.coop)  
Les Centres d'Insémination: [www.geniatest.com](http://www.geniatest.com) et [www.jura-betail.fr](http://www.jura-betail.fr)  
La Fédération des Producteurs Suisses de Lait (PSL): [www.swissmilk.ch](http://www.swissmilk.ch)  
L'Interprofession du Gruyère (IPG): [www.gruyere.com](http://www.gruyere.com)  
La Fédération Suisse des Producteurs de Céréales (FSPC): [www.fspc.ch](http://www.fspc.ch)  
L'Association Suisse de Vignerons Encaveurs Indépendants (ASVEI): [www.asve.net](http://www.asve.net)  
Bio Neuchâtel: [www.bio-neuchatel.ch](http://www.bio-neuchatel.ch)  
Aventure sur la paille: [www.schlaf-im-stroh.ch/fr](http://www.schlaf-im-stroh.ch/fr)  
La Fédération Romande de l'Agriculture Contractuelle de Proximité (FRACP): [www.acpch.ch](http://www.acpch.ch)  
CER France: [www.cerfrance.fr](http://www.cerfrance.fr), [www.site.cerfrancedoubs.fr](http://www.site.cerfrancedoubs.fr) et [www.site.cerfrancejura.fr](http://www.site.cerfrancejura.fr)  
Les Services de Remplacement: [www.servicederemplacement.fr](http://www.servicederemplacement.fr)

## LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ASVEI: Association Suisse des Vignerons Encaveurs Indépendants  
BPREA: Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole  
CEDAW: Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes  
CFC: Certificat fédéral de capacité  
CH: Confédération Helvétique (Suisse)  
CJA: Chambre Jurassienne d'Agriculture  
CNAV: Chambre Neuchâteloise d'Agriculture et de Viticulture  
CRA: Chambre Régionale d'Agriculture  
DJA: Dotation jeune agriculteur  
DRAAF: Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt  
DRDFE: Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité  
DUT: Diplôme universitaire de technologie  
EARL: Exploitation agricole à responsabilité limitée  
F: France  
FARAH: Femmes en Agricultures Responsables et Autonomes en complémentarité avec les Hommes  
FC: Franche-Comté  
FDCL: Fédération Départementale des Coopératives Laitières  
FDSEA: Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles  
FNSEA: Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles  
FPSL: Fédération des Producteurs Suisses de Lait  
FSPC: Fédération Suisse des Producteurs de Céréales  
FRACP: Fédération Romande de l'Agriculture Contractuelle de Proximité  
FRGEDA: Fédération Régionale des Groupes de Développement Agricole  
GAEC: Groupement agricole d'exploitation en commun  
INSEE: Institut national de la statistique et des études économiques  
MSA: Mutualité Sociale Agricole  
OFAG: Office Fédéral de l'Agriculture  
OFS: Office Fédéral de la Statistique

ONU: Organisation des Nations Unies  
 OPA: Organisation professionnelle agricole  
 PAC: Politique agricole commune  
 SR: Service de Remplacement  
 USP: Union Suisse des Paysans  
 USPF: Union Suisse des Paysannes et des Femmes Rurales

## **LISTE DES FIGURES**

Figure 1 : Territoire du projet	5
Figure 2 : Les 4 rôles sociaux des hommes et des femmes selon l'approche genre	7
Figure 3 : Taux de féminisation des branches de production en France et en Franche-Comté	9
Figure 4 : Formes juridiques des exploitations	9
Figure 5 : Taille des exploitations franc-comtoises	10
Figure 6 : Formation professionnelle de la paysanne – Susse (plusieurs réponses possibles)	12
Figure 7 : Auto-perception de leur rôle par les paysannes – 2002-2012 (plusieurs réponses possibles)	13
Figure 8 : Branches d'exploitation dont les femmes ont la responsabilité principale (plusieurs réponses possibles)	14
Figure 9 : Temps de travail hebdomadaire selon les types d'activité	14
Figure 10 : Ce dont les paysannes sont fières – réponses des participantes au projet FARAH	19
Figure 11 : L'organisation des instances décisionnelles des OPAs	24
Figure 12 : Présence des femmes dans les OPAs sélectionnées	27
Figure 13 : Les plus-values de l'égalité hommes-femmes dans les organisations pour les responsables interrogés	30
Figure 14 : Types d'engagement des femmes enquêtées	37
Figure 15 : Motivations à l'engagement des femmes enquêtées	40

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : Les différents statuts des femmes en agriculture en Franche-Comté	8
Tableau 2 : Les femmes dans la statistique agricole suisse	11

## ANNEXES

### Annexe 1 : Etapes de la construction du diagnostic

Objectifs	Outils	Temps
Analyser les formes d'engagement des femmes dans les exploitations agricoles	Prise de connaissance bibliographique de la situation	Mai - juin 2012
	Collecte et synthèse des données statistiques	Juin à octobre 2012
	Entretiens avec des femmes françaises et suisses actives en agriculture, en enquêtes individuelles ou enquêtes paire à paire (20 femmes françaises et 14 femmes suisses): parcours, tâches et degré de responsabilité	Juin à novembre 2012
	Temps d'échange collectif sur la répartition des rôles hommes-femmes et sur les difficultés liées à l'articulation des temps de vie: domestique, familial, professionnel, social, décisionnel (13 femmes françaises)	Réunion du 11 septembre 2012
	Travail de groupe et échange entre les femmes à propos de leur participation: évolution, fiertés, points à maintenir, champs à entreprendre (34 femmes dont 21 françaises et 13 femmes suisses)	Réunion du 27 septembre 2012
	Comparaison des statuts juridiques des femmes en France et en Suisse (23 femmes dont 9 françaises et 14 femmes suisses)	Réunion du 13 novembre 2012
	Validation des hypothèses de départ sur la place des femmes dans les exploitations	Réunion du 25 octobre 2012
	Présentation intermédiaire des résultats et discussion au sein du comité de pilotage	Réunion du 16 novembre 2012
	Présentation des résultats, échange et travail sur les pistes d'actions avec les participantes du réseau FARAH (14 femmes françaises et 14 femmes suisses)	Réunions des 17 et 28 janvier 2013
Analyser les formes d'engagement des femmes à l'extérieur	Définition de l'échantillon des organisations enquêtées	Juillet 2012
	Recueil de données sur la présence des femmes dans les organisations ciblées (analyse des statuts et sites web)	Juillet - août 2012
	Entretiens avec des représentants d'organisations (8 organisations franc-comtoises et 12 organisations suisses): modalités de recrutement, prise en compte ou non de l'égalité	Août à novembre 2012
	Entretiens individuels de femmes engagées (20 femmes françaises): parcours, motivations et freins à l'engagement	Juillet à novembre 2012
	Temps d'échange collectif sur les freins et les leviers de l'engagement des femmes (10 femmes françaises)	Réunion du 27 novembre 2012
	Présentation des résultats et discussion avec les organisations professionnelles agricoles consultées	Réunions des 18 et 26 février 2013

## LES DIFFÉRENTS STATUTS DU CONJOINT EN AGRICULTURE

### Annexe 2 : Tableaux comparatifs des statuts juridiques en France

STATUT DE LA PERSONNE	Ayant-Droit	Conjoint collaborateur (après 2000)	Salarié agricole	Co-exploitant	Associé exploitant de société agricole (SCEA, EARL, GAEC)
<b>CONDITIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pas d'activité professionnelle au sein et en dehors de l'exploitation agricole.</li> <li>Peut être un associé non exploitant</li> <li>A la charge effective et permanente de l'assuré</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation effective ou non du conjoint sur l'exploitation (conjoint collaborateur à titre principal ou secondaire)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence d'un véritable contrat de travail et d'une rémunération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uniquement pour le conjoint propriétaire en commun des biens de l'exploitation ou co-tilitaire du bail</li> <li>Véritable statut de chef d'exploitation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Détiennent des parts sociales dans la société : statut de chef d'exploitation</li> </ul>
<b>PRESTATIONS PERSONNELLES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ayant droit du Chef d'exploitation en maladie</li> <li>Pas d'indemnités en cas d'arrêt maladie, maternité, ou accident</li> <li>Aucun droit à la retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Couverture maladie, allocation remplacement maternité (sf CC secondaire) + retraite proportionnelle + retraite complémentaire</li> <li>Dispense totale de frais pour l'ensemble des soins médicaux liés à un accident ou une maladie professionnelle – rente en cas d'incapacité totale de travail</li> <li>Accès à la formation professionnelle continue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Large couverture sociale : remb's des soins, indemnités journalières maladie, accident du travail, maternité, invalidité + allocations chômage (utilisées en cas de divorce)</li> <li>Retraite de base (environ 50 % du salaire brut)</li> <li>Retraite complémentaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Couverture maladie, allocation remplacement maternité, accident du travail et invalidité.</li> <li>Retraite forfaitaire + complémentaire</li> <li>Accès à la formation professionnelle continue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Couverture maladie, allocation remplacement maternité, accident du travail et invalidité.</li> <li>Retraite forfaitaire + complémentaire</li> <li>Accès à la formation professionnelle continue</li> </ul>
<b>COTISATIONS SOCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aucune cotisation spécifique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AVI</li> <li>AVA</li> <li>RCO</li> <li>ATEXA</li> <li>COLPI (sf à titre secondaire)</li> <li>VIVEA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cotisations sociales salariales et patronales (21% et 43 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cotisations des NSA sur la moitié des bénéfices agricoles (AMEXA – ATEXA – AVI – RCO – Allocations familiales – VIVEA)</li> <li>Autres prélevements sociaux : CSG – CRDS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cotisations des NSA sur la moitié des bénéfices agricoles (AMEXA – ATEXA – AVI – RCO – Allocations familiales – VIVEA)</li> <li>Autres prélevements sociaux : CSG – CRDS</li> </ul>
<b>OBSERVATIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Situation très précaire, à éviter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pas de droits aux aides JA</li> <li>Statut ouvert aux concubins et pacés</li> <li>Pas de rémunération, sauf époux qui ont droit à un salaire différé</li> <li>Plus besoin de l'accord du CE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cotit important mais qui peut venir en déduction des BA et diminuer l'assiette des cotisations MSA.</li> <li>Quelques exonérations de charges à l'enbauche</li> <li>Lien de subordination – fricin ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le co-exploitant a droit aux aides JA</li> <li>Reconnaissance totale du travail car partage des revenus en 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Véritable statut en limitant sa responsabilité financière.</li> <li>Avantages supplémentaires en GAEC (principe de transparence)</li> <li>Bénéfice des aides JA</li> </ul>

